

令和元年度

仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査
報告書

令和2年3月

仙 台 市

(公財)せんだい男女共同参画財団

目次

第1部 調査の概要

1 調査目的	1
2 調査項目	1
3 調査設計	1
4 回収結果	1
5 報告書の見方	2
6 回答者の属性	2

第2部 調査結果の要約

第3部 調査結果の分析

第1章 男女の役割や地位に関する意識について	13
1 男女の地位の平等感(問8)	13
2 性別役割分担意識(問9)	24
3 子どもに望む教育程度・生き方(問7-3、7-4)	29
第2章 女性活躍について	31
1 女性が働くことについての考え方(問10)	31
2 女性が働く上で支障となること(問11)	33
3 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無と退職理由(問12)	35
4 女性活躍が進むことの影響(問13)	41
5 女性が地域リーダーになるために必要なこと(問14)	43
6 指導的地位に女性が少ない理由(問15)	45
第3章 ワーク・ライフ・バランスなどについて	48
1 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度(問16)	48
2 生活の中で各活動に費やしている時間(問17)	51
3 男性の家事等への参画促進のために必要なこと(問18)	58
4 男性が育児休業、介護休業制度を利用することについて(問19)	60
5 男性の育児休業、介護休業制度利用者が少ない理由(問20)	63
6 介護をきっかけとした退職経験と退職理由(問21)	65
7 希望する介護者(問22)	67

第4章 ドメスティック・バイオレンス(DV)について	70
1 ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する認識(問 23)	70
2 DVに関する法律や相談窓口等の認知度(問 24)	75
第5章 仙台市の今後の取り組みについて	78
1 男女共同参画社会の実現のために仙台市が特に力を入れるべきこと(問 25)	78
2 男女共同参画社会についての意見や要望(自由記述)(問 26)	80

第4部 資料

1 調査票	85
2 単純集計表(男女別)	96

第 1 部 調査の概要

第1部 調査の概要

1 調査目的

仙台市男女共同参画推進条例に基づく「男女共同参画せんだいプラン 2016」（平成28年度～令和2年度）掲載の成果目標及びモニタリング指標の状況と、本市の現状及び課題を把握し、令和3年度以降の次期「男女共同参画せんだいプラン」策定の参考とするもの。

2 調査項目

- (1) 男女の役割や地位に関する意識について
- (2) 女性活躍について
- (3) ワーク・ライフ・バランスなどについて
- (4) ドメスティック・バイオレンス（DV）について
- (5) 仙台市の今後の取り組みについて

3 調査設計

- (1) 調査対象 仙台市内に居住する18～79歳の男女計2,500人
(令和元年7月1日現在の住民基本台帳より居住区及び年代、性別により抽出数を調整の上無作為抽出)
- (2) 調査方法 調査票郵送による配付・回収
- (3) 調査期間 令和元年7月18日（木）～8月16日（金）
- (4) 実施主体 仙台市、（公財）せんだい男女共同参画財団

4 回収結果

- (1) 有効回収数（回収率） 1,011件（40.4%）
- (2) 年代別・性別回収率

年代	全体			男性			女性			その他	性別無回答
	送付数	回収数	回収率	送付数	回収数	回収率	送付数	回収数	回収率	回収数	回収数
10代	64	12	18.8%	32	5	15.6%	32	7	21.9%	0	0
20代	371	93	25.1%	186	39	21.0%	185	54	29.2%	0	0
30代	436	147	33.7%	215	46	21.4%	221	100	45.2%	0	1
40代	509	191	37.5%	255	77	30.2%	254	113	44.5%	0	1
50代	404	189	46.8%	201	76	37.8%	203	113	55.7%	0	0
60代	399	198	49.6%	191	78	40.8%	208	116	55.8%	0	4
70代	317	181	57.1%	145	86	59.3%	172	94	54.7%	0	1
合計	2,500	1,011	40.4%	1,225	407	33.2%	1,275	597	46.8%	0	7

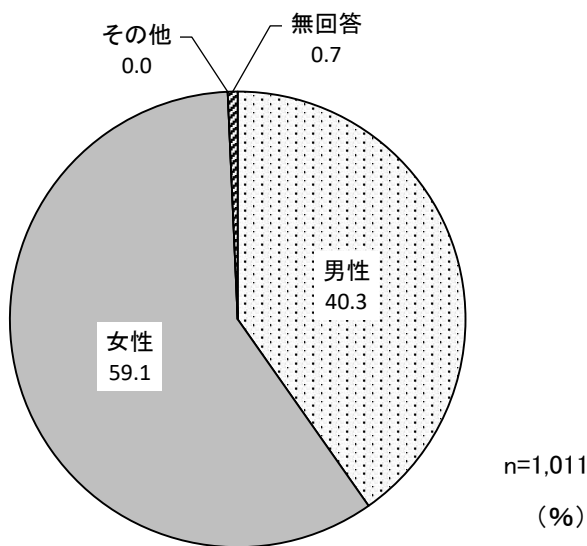
5 報告書の見方

- 図表中の n (n=number of cases) とは、回答者総数あるいは分類別の回答者数のことである。
- 回答の構成比は百分率であらわし、小数点第 2 位を四捨五入して算出している。従って、回答比率の合計が 100%にならない場合がある。
- 回答者が 2 つ以上の回答をすることができる多肢選択式の質問においては、全ての選択肢の比率を合計すると 100%を超える。
- 各設問において、基本属性（性別）に無回答があるため、全体の数値と男性・女性の数値の合計が一致しない。
- クロス集計による分析では、統計的に有意な差ではないものについても傾向として一部記載している。

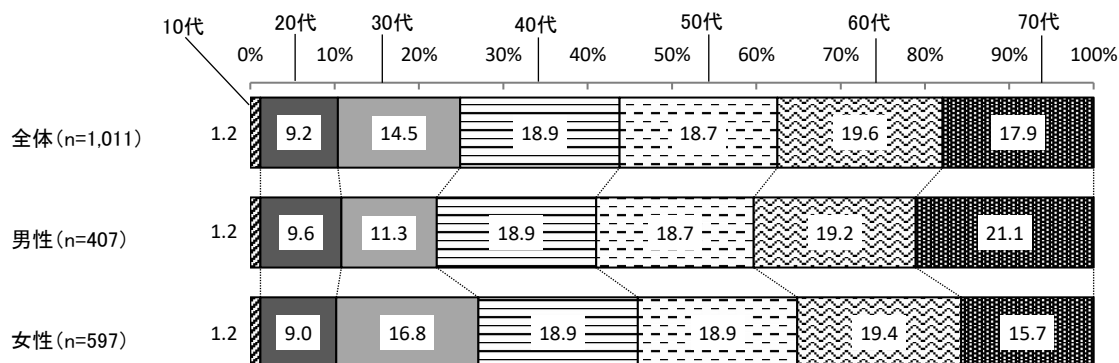
また、回答者総数あるいは分類別の回答者数（n 値）が少数（概ね 30 を下回る）のものは、回答構成比の信頼性が低いため、文章中の分析では言及していない。

6 回答者の属性

(1) 性別

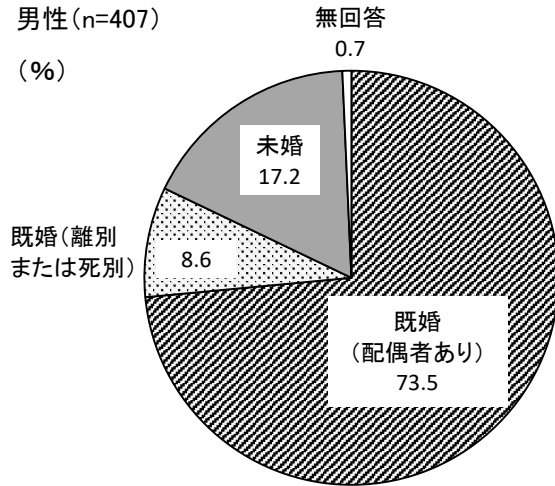


(2) 年齢

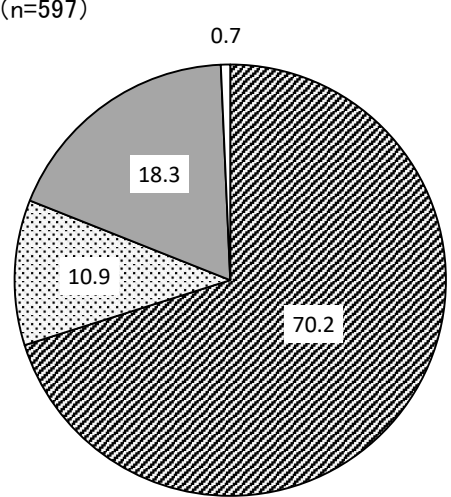


(3) 配偶関係

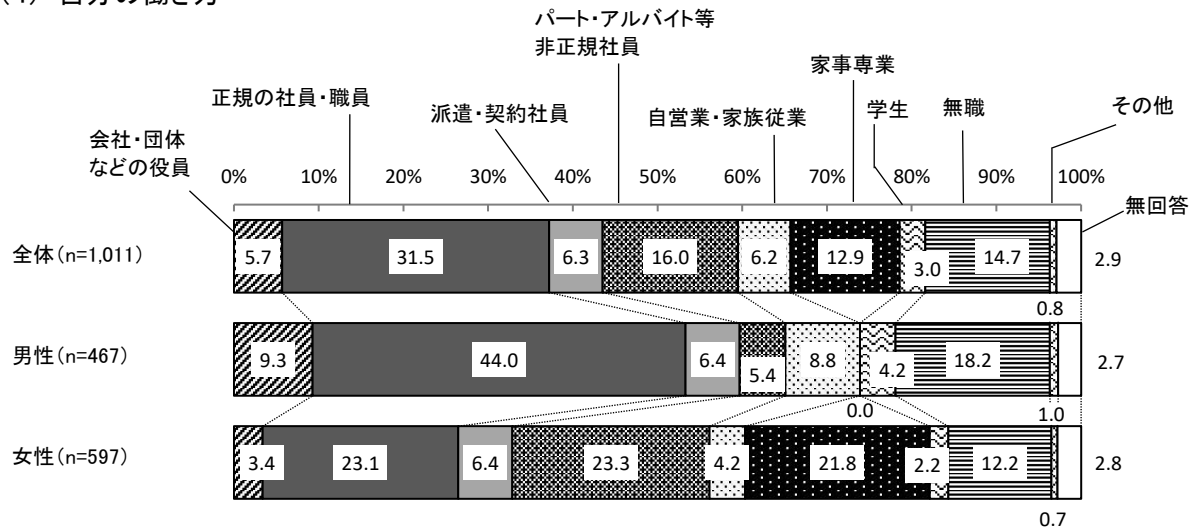
男性(n=407)
(%)



女性(n=597)
(%)

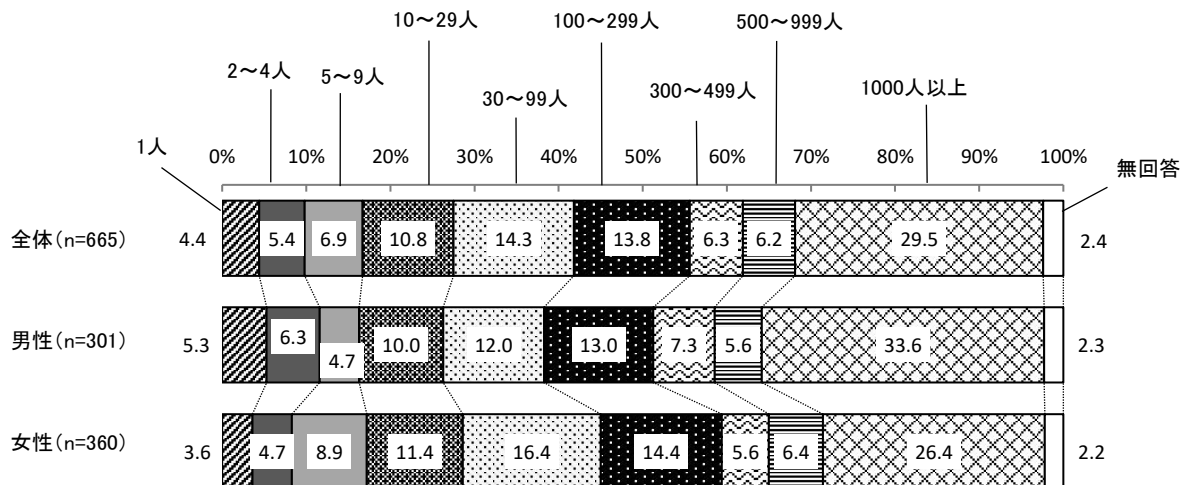


(4) 自分の働き方

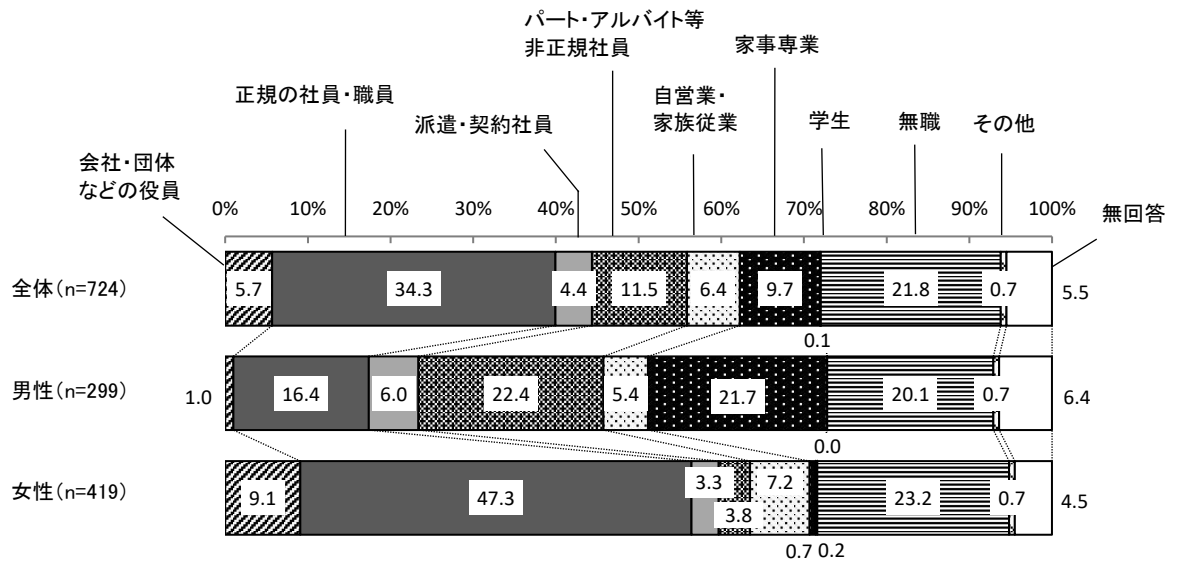


(5) 従業員数

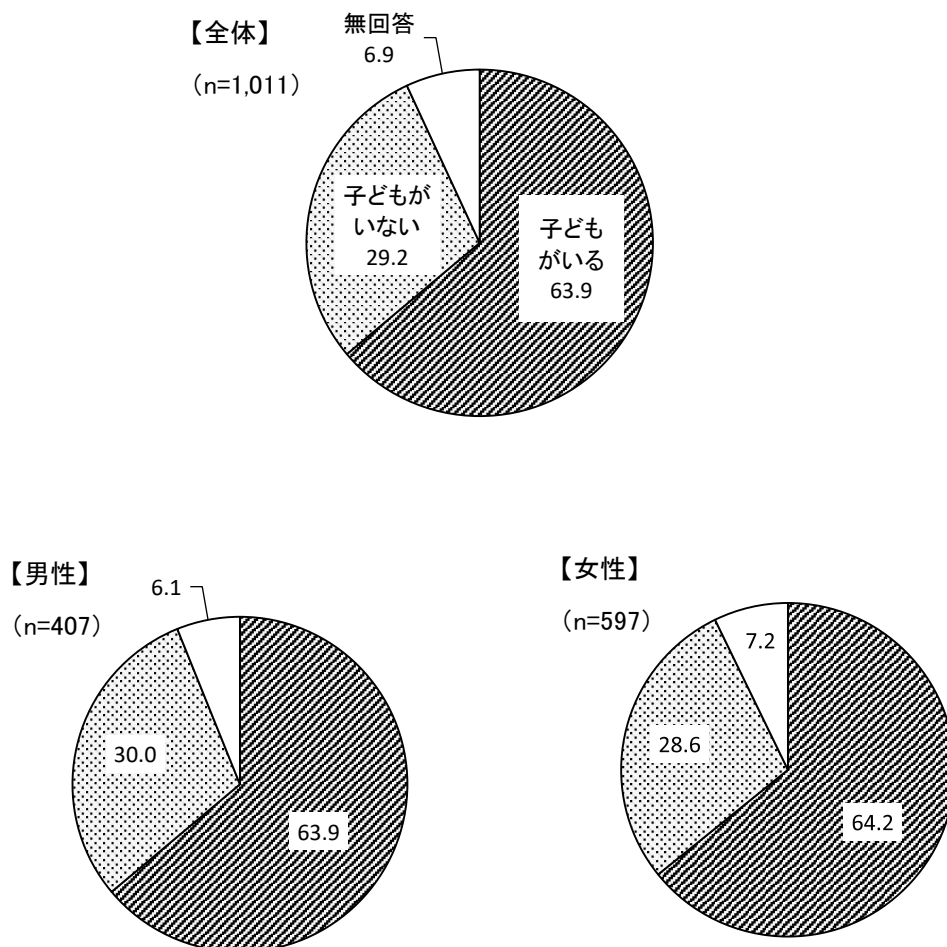
…(4)自分の働き方で「会社・団体などの役員」「正規の社員・職員」「派遣・契約社員」「パート・アルバイト等非正規社員」「自営業・家族従業」と回答した人のみ



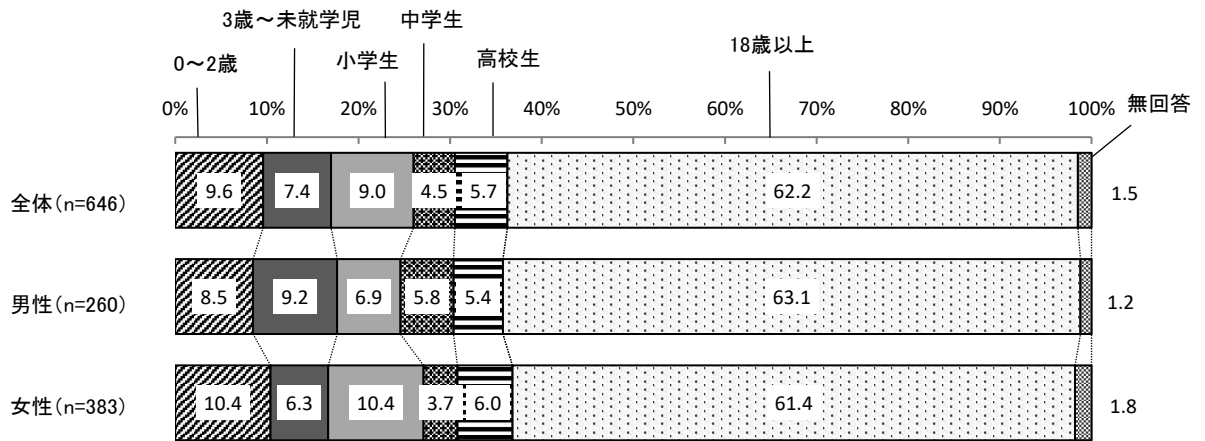
(6) 配偶者の働き方



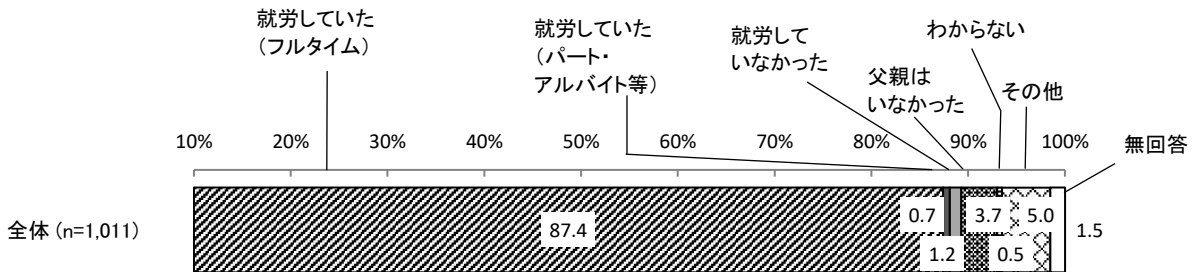
(7) 子どもの有無



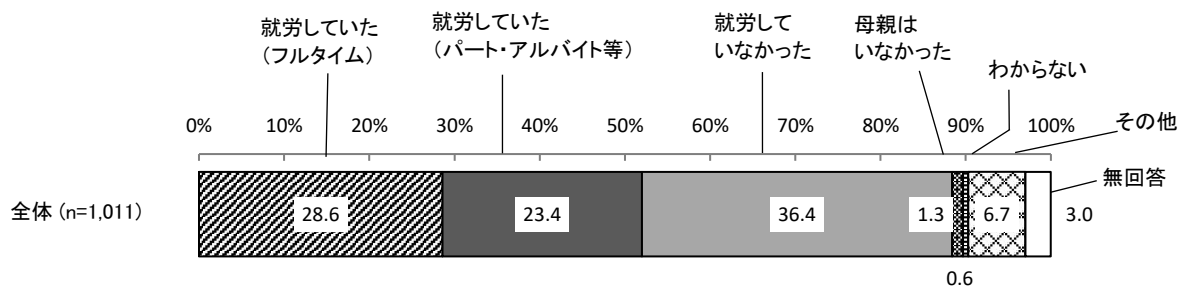
(8) 末子の年代 ※「子どもがいる」人のみ



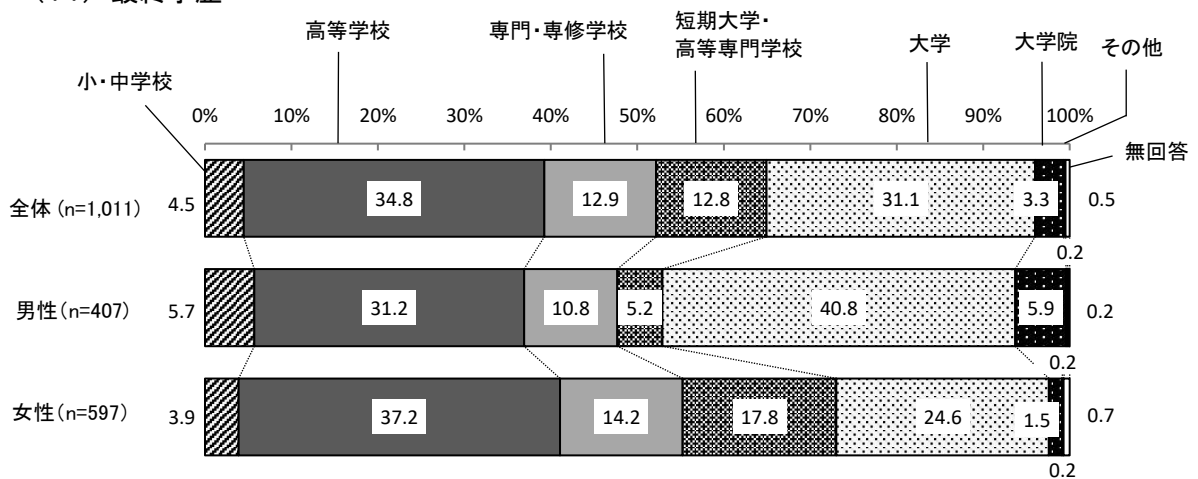
(9) 父親の就労状況



(10) 母親の就労状況



(11) 最終学歴



第2部 調査結果の要約

第2部 調査結果の要約

I 男女の役割や地位に関する意識について

1 男女の地位の平等感(問8)

- ・全体で見ると、“男性優遇”は「政治の場」(79.3%)が最も高く、次いで「社会通念・慣習など」(73.7%)、「社会全体」(72.9%)。
- ・“平等”の回答は、「学校教育の場」(59.2%)が最も高く、次いで「町内会など地域活動の場」(36.8%)。その他は全て“平等”を“男性優遇”が上回っている。

2 性別役割分担意識(問9)

- ・全体・男性・女性全てで“反対”が“賛成”を上回っており、全体と女性で“反対”が過半数を超えている。
- ・年代別で見ると、男女ともに70代のみ“賛成”が“反対”を上回っている。
- ・自分の働き方別では、“賛成”が“反対”を上回っているのは、男性の会社・団体などの役員（“賛成”：50.0%、“反対”39.4%）及び女性の家事専業（“賛成”：50.8%、“反対”40.0%）のみである。
- ・前回調査^{*}と比較すると、“賛成”は全体・男性・女性でそれぞれ10ポイント前後減少、“反対”は10ポイント前後上昇している。

^{*} 平成26年度「仙台市 男女共同参画に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、(公財)せんだい男女共同参画財団)

3 子どもに望む教育程度・生き方(問7-3、7-4)

- ・男性・女性のいずれも大学までの教育を希望する人が圧倒的に多い。
男性：末子が男子→64.3%、女子→80.0%、女性：末子が男子→80.0%、女子→68.6%
- ・男女ともに、男子には「経済的に自立した生活をする」（男性：38.1%、女性：40.0%）、女子には「家族やまわりの人たちと円満に暮らす」（男性：24.0%、女性：25.7%）が最も高い。

II 女性活躍について

1 女性が働くことについての考え方(問10)

- ・男女ともに「結婚・出産に関わらず働く方がよい」（“就業継続型”）が最も多い。（男性：46.7%、女性44.9%）
- ・年代別では、70代を除く全世代で「出産を機会に退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」（“中断再就職型”）より“就業継続型”が上回っている。
- ・前回調査と比較すると、男女とも全世代で“中断再就職型”が減少し、“就業継続型”が増加している。

2 女性が働く上で支障となること(問 11)

- ・男女ともに「家事・育児・介護と仕事の両立が大変である」が最も多い。(男性：79.6%、女性：88.6%)
- ・「家族の理解や協力が得られない」(男性：14.7%、女性32.3%)と「長時間労働や残業がある」(男性：26.3%、女性：40.2%)で男女の意識に差が見られる。
- ・性・従業員数別では、男女とも従業員数1000人以上の「長時間労働や残業がある」が全体を10ポイント以上上回り、最も多い。
- ・「家族の理解や協力が得られない」は、従業員数10～29人、30～99人の男性では全体を10ポイント以上上回っている一方、従業員数10～29人、30～99人の女性では全体を10ポイント以上上回っており、男女の意識に差が見られる。

3 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験(問 12)

- ・“退職経験あり”(「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞め、1年を超える期間仕事をしなかったことがある」「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞め、1年以内に別の勤務先に変ったことがある」の合計)は、年代が上がるごとに上昇し、50代でピークを迎える。“就業継続”(「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞めたことはない」)は、20代のみ5割を超えているが、それ以外の年代では1～3割程度と“退職経験あり”を大きく下回っている。
- ・前回調査と比較すると、いずれの年代でも“退職経験あり”が前回調査より上昇している傾向が見られる。(20代：33.3%→43.8%、30代：48.7%→60.8%、40代：59.8%→64.8%、50代：68.5%→71.5%、60代：59.4%→63.3%、70代：36.4%→56.6%)
- ・20代では“就業継続”が33.3%→56.3%に上昇している。
- ・30代では“就業継続”が40.5%→30.4%に減少しているが、“転職”が4.1%→16.5%に上昇している。
- ・自分の働き方別では、正規の社員・職員の61.6%が就業継続している一方、“非正規社員”(「派遣・契約社員」「パート・アルバイト等非正規社員」の合計)は14.9%と大きな開きが見られる。
- ・現在の働き方が非正規社員のうち78.4%が“退職経験あり”であり、結婚・出産による離職者の多くが非正規雇用に働き方が変化していると考えられる。
- ・子どもの有無別では、「子どもがいる」の“退職経験あり”が68.5%である一方、「子どもがいない」では、40.3%となっており、妊娠・出産・育児による離職が多い。
- ・さらに年代別で見ると、20代～50代では、「子どもがいる」の“退職経験あり”が「子どもがいない」を大きく上回っており、特に50代では54.7ポイントの差がある。
- ・結婚・出産時期が育児・介護休業法制定前であった60代・70代は子どもの有無による変化があまり見られない。

4 女性活躍が進むことの影響(問 13)

- ・男女ともに「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が最も多い。(男性：69.0%、女性：71.5%)
- ・「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」(男性：22.6%、女性 32.7%)で10ポイント以上の開きがあり、男女の意識に差が見られる。

5 女性が地域リーダーになるために必要なこと(問 14)

- ・男女ともに「リーダー的な役割は男性が担うという地域慣習があるから」が最も多い。(男性：45.7%、女性 53.1%)
- ・次いで、女性は「子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから」(42.0%)が続くが、男性は「女性が地域活動のリーダーになることに対して、女性自身の抵抗感があるから」(40.5%)が続いている。
- ・性・年代別では、女性の「現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少ないから」は、10・20代が全体より10ポイント以上低くなっており(8.2%)、年代が上がるにつれて上昇していく。
- ・「子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから」は、40代女性の割合が最も多く(47.8%)、全体より10ポイント以上高くなっている。

6 指導的地位に女性が少ない理由(問 15)

- ・男性は「子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから」(38.8%)、女性は「子育て・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から」(53.3%)が最も多い。
- ・「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から」(男性：30.0%、女性：49.4%)、「子育て・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から」(男性：37.3%、女性 53.3%)において男女の差が大きい。
- ・性・年代別では、「現時点において、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから」は、男性の60代と70代が全体より10ポイント以上高い(60代：46.2%、70代：44.2%)のに対し、女性の10・20代と30代は10ポイント以上低い(10～20代：11.5%、30代：20.0%)。
- ・「女性自身がリーダー的立場になることを希望しないから」は男性の50代が全体より10ポイント以上高い(46.1%)のに対し、女性の10・20代は10ポイント以上低い(19.7%)。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスなどについて

1 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度(問 16)

- ・“知っている”(「言葉も内容も知っている」「言葉を聞いたことはあるが、内容は知らない」の合計)は、男性：74.7%、女性 66.4%で、男性の方が認知度が高い傾向が見られる。
- ・性・年代別では、男女ともにいずれの年代でも“知っている”が「全く知らない」を上回っており、若い年代ほど“知っている”の割合が高い傾向が見られるが、30代で落ち込みが見られる。

- ・自分の働き方別では、“知っている”について、男女ともに「正規の社員・職員」（男性：81.0%、女性79.7%）と“非正規社員”（「派遣・契約社員」「パート・アルバイト等非正規社員」の合計）（男性64.6%、女性62.2%）で16ポイント以上の差があり、雇用形態による認知度の差が見られた。
- ・子どもの有無別では、“知っている”について、男性は「子どもがいる」（75.8%）が「子どもがいない」（70.5%）を上回っているが、女性は「子どもがいる」（61.6%）が「子どもがいない」（76.1%）を下回っている。

2 生活の中で各活動に費やしている時間(問 17)

(1) 仕事や学校がある日

- ・仕事、学校時間は、男性9時間57分、女性8時間25分で、男性の方が1時間32分長い。
- ・家事時間は、男性50分、女性2時間51分、育児、介護時間は、男性19分、女性1時間13分といずれも女性の方が長い。

(2) 仕事や学校が無い日

- ・家事及び育児、介護時間の合計は、男性3時間10分、女性7時間07分と女性の方が3時間57分長い。

(3) 未就学児を持つ働く男女：経年比較

- ・家事及び育児、介護時間 男性：1時間41分→1時間59分（18分増（家事13分／育児、介護5分））、女性：7時間24分→8時間27分（63分増（家事19分／育児、介護44分））
- ・子どもを持つ人全体の仕事時間が減少している（男性：31分減、女性：18分減）一方で、未就学児を持つ男性の仕事時間は16分増加している。（女性は39分減）

3 男性の家事等への参画促進のために必要なこと(問 18)

- ・複数回答可の項目であるが、「特に必要なことはない」と「無回答」を除き、いずれの項目でも女性の回答割合が男性の割合を上回っている。
- ・性・年齢別では、「労働時間短縮や休暇制度の充実を進めること」は、男女ともに10・20代で全体（60.4%）より16ポイント以上高くなっている。（男性：77.3%、女性77.0%）
- ・「家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をする事」では、男性の30代～50代で全体（58.3%）より10ポイント以上下回っている一方、女性の40代～60代で10ポイント以上高くなっている。（男性30代：43.5%、40代：42.9%、50代：38.2%、女性40代：69.0%、50代：70.8%、60代：69.0%）

4 男性が育児休業、介護休業制度を利用することについて(問 19)

- ・全体及び男女ともに「積極的にとるべき」が25%前後、「賛成だが、現実的にはとりづらと思う」が65%前後となっている。

- ・性・年代別では「積極的にとるべき」の割合が、男女ともに60代が最も高い。
- ・性・自分の働き方別では、男女ともに正規の社員・職員よりも“非正規社員”の方が「積極的にとるべき」の割合が高く、正規の社員・職員の方が「賛成だが現実的には取りづらいと思う」の割合が高い。
- ・性・配偶者の働き方別では、配偶者が家事専業の男性の「積極的にとるべき」の割合は、配偶者が有職の場合より低くなっている。

5 男性の育児休業、介護休業制度利用者が少ない理由(問 20)

- ・男女とも上位2項目は「男性が休業制度を利用しにくい職場の雰囲気があるから」、「職場・同僚に迷惑をかけるから」だが、男性の3位は「休業中の収入が心配だから」、女性の3位は「育児や介護は女性の役割である」という意識が強いから」となっている。

6 介護をきっかけとした退職経験と退職理由(問 21)

- ・全体の3.9%、男性の1.4%、女性の5.3%が“退職経験あり”（「介護をきっかけに勤務先を辞め、1年を超える期間仕事をしなかったことがある」と「介護をきっかけに勤務先を辞め、1年以内に別の勤務先に変ったことがある」の合計）と回答している。
- ・全体では、「仕事と介護の両立が難しい職場だったから」（48.7%）、「自分の心身の健康状態が悪化したから」（35.9%）、「介護対象者や家族が希望したから」（25.6%）が上位3項目となっている。

7 希望する介護者(問 22)

- ・全体、男女ともに「ヘルパーなどの介護サービスの人」（全体：55.3%、男性：43.5%、女性63.7%）が最も多い。次いで「配偶者」（全体：20.2%、男性：32.4%、女性：11.6%）となっており、男女間ではいずれも20ポイント以上の開きがある。
- ・性・年代別では、男女ともに60代・70代で男女間の割合に大きな開きがある。
 - 「配偶者」60代男性：38.5%、60代女性6.9%（31.6ポイント差）
 - 70代男性：50.0%、70代女性：16.0%（34.0ポイント差）
 - 「ヘルパーなどの介護サービスの人」60代男性：38.5%、60代女性：69.0%（30.5ポイント差）
 - 70代男性：24.4%、70代女性：62.8%（38.4ポイント差）
- ・性別役割分担意識別では、性別役割分担意識「賛成」の男性のみ、「配偶者」（53.6%）が「ヘルパーなどの介護サービスの人」（14.3%）を上回っている。

IV ドメスティック・バイオレンス(DV)について

1 DVに関する認識(問 23)

(1) 身体的暴力

- ・「殴るふりや蹴るふりをして威嚇する」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた割合は、男性：50.6%、女性：62.8%で12.2ポイントの差があり、男女の意識に差が見られる。

(2) 精神的暴力

- ・「大声で怒鳴る」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた割合は、男性：40.5%、女性：58.5%で18.0ポイントの差、「外出や携帯電話・メールを細かく監視する」については男性：45.5%、女性54.8%で9.3ポイントの差があり、女性の方が暴力であるという認識が強い傾向が見られる。

(3) 経済的・性的暴力

- ・「必要な生活費を勝手に使う／相手に渡さない」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた割合は、男性：55.3%、女性：65.7%で10.4ポイントの差があり、女性の方が暴力であるという認識が強い傾向が見られる。

2 DVに関する法律や相談窓口等の認知度(問 24)

- ・全ての項目で女性の方が“知っている”（「名称も内容も知っている」「名称は知っているが内容は知らない」の合計）の割合が高い。
- ・前回調査と比較すると、「子供家庭総合相談」について“知っている”の回答が、全体及び女性のみ前回より上昇している。それ以外の認知度は低下している。

V 仙台市の今後の取り組みについて(問 25)

- ・全体では、「保育サービスの充実と多様な子育て支援を行う」（41.3%）、「働く女性の活躍や多様な働き方への支援を行う」（31.8%）、「男性の家事・子育て・介護等への参加を促進する」（30.7%）の順が多い。
- ・性・年代別では、「男性の家事・子育て・介護等への参加を促進する」では、50代・60代の男性が全体（30.7%）より10ポイント以上低いのに対し、10代～40代の女性は10ポイント以上高くなっている。（男性50代：17.1%、60代：20.5%、女性10・20代：42.6%、30代：42.0%、40代：46.0%）

第3部 調査結果の分析

第3部 調査結果の分析

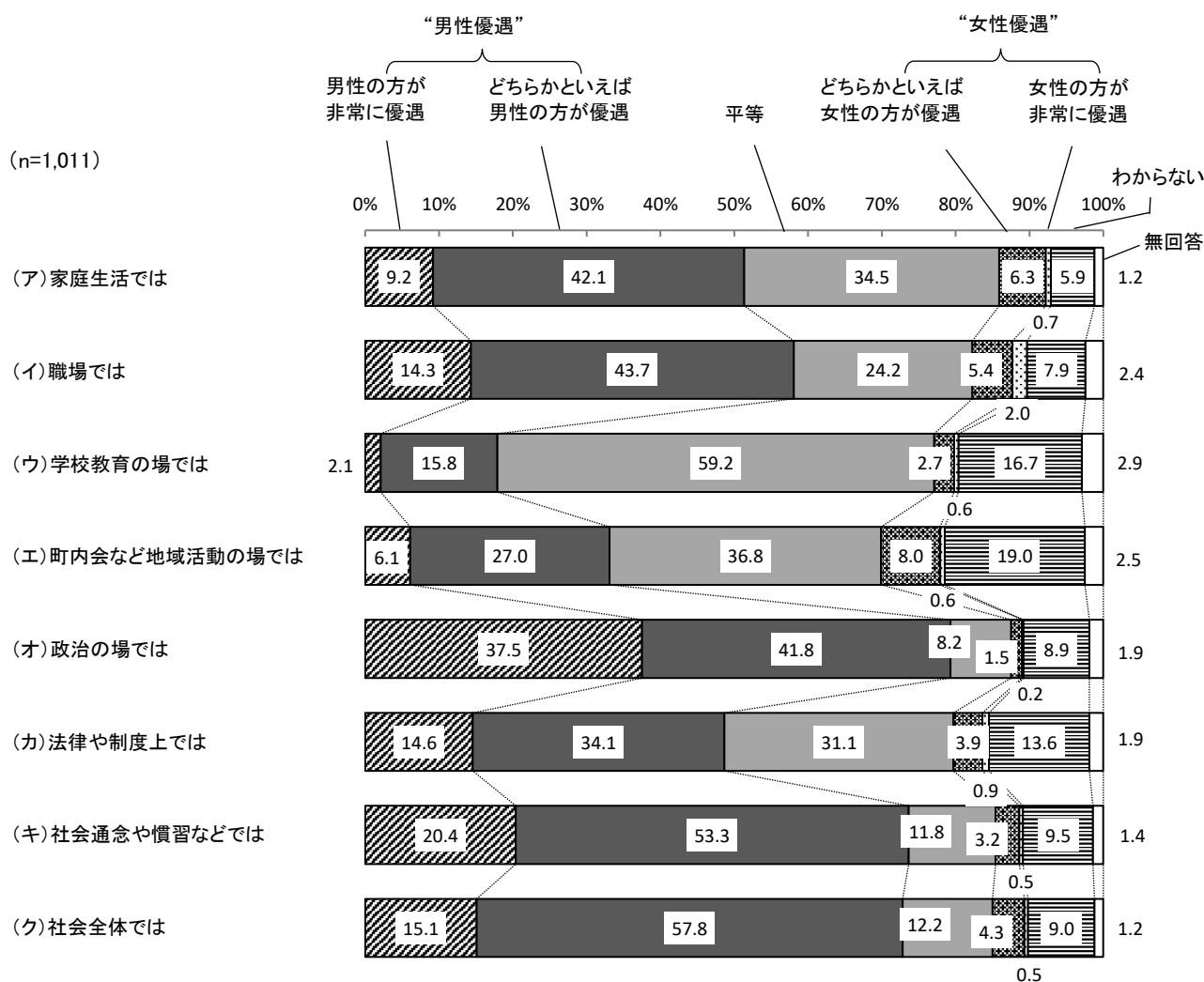
第1章 男女の役割や地位に関する意識について

1 男女の地位の平等感

問8 あなたは、次にあげるような分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。
 (ア)～(ク)のそれぞれについてお答えください。(〇はそれぞれ1つ)

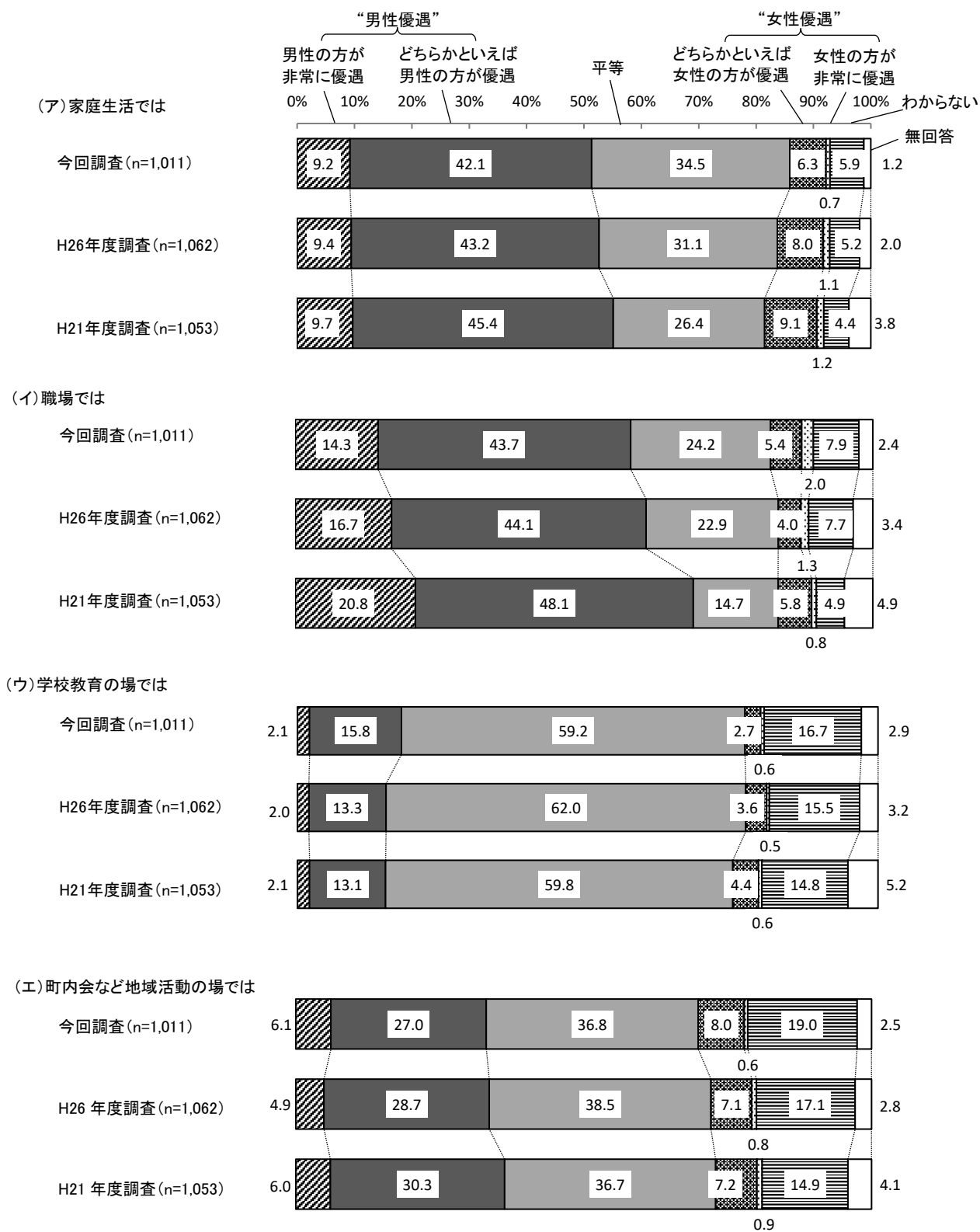
- ・全体でみると、“男性優遇”は「政治の場」(79.3%)が最も高く、次いで「社会通念・慣習など」(73.7%)、「社会全体」(72.9%)。
- ・“平等”の回答は、「学校教育の場」(59.2%)が最も高く、次いで「町内会など地域活動の場」(36.8%)。その他は全て“平等”を“男性優遇”が上回っている。

図表1-1 男女の地位の平等感

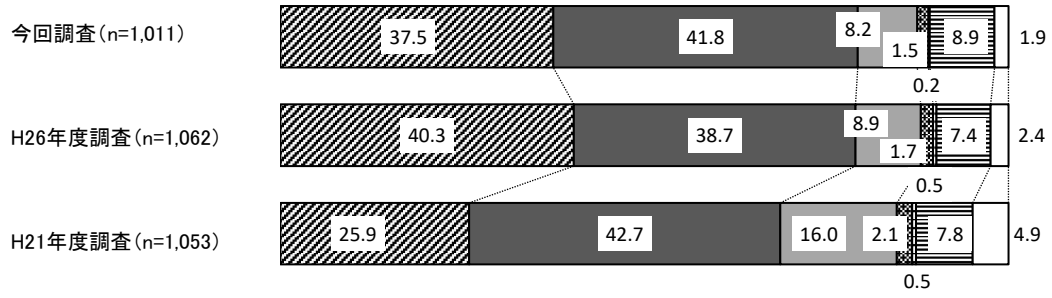


【参考】男女の地位の平等感 [経年比較]

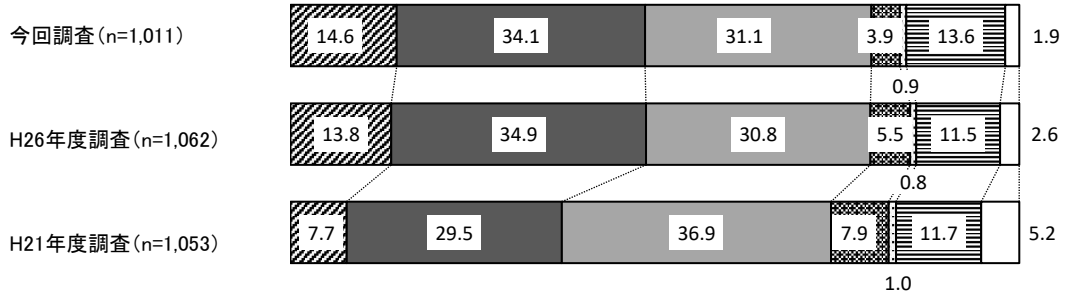
図表1-1-① 男女の地位の平等感 — 経年比較



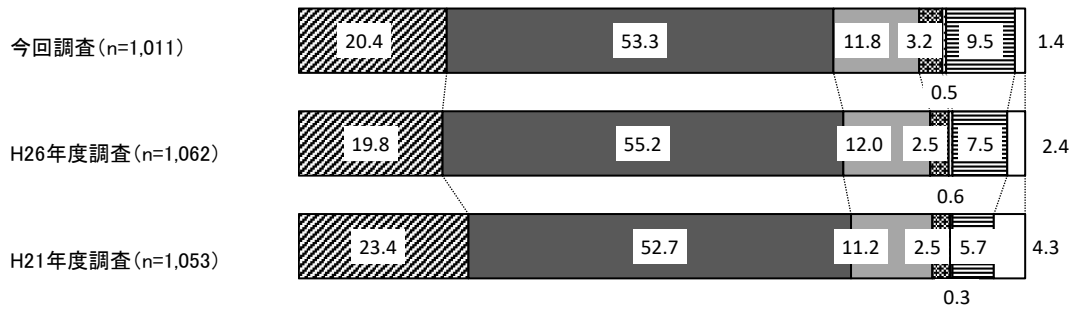
(オ)政治の場では



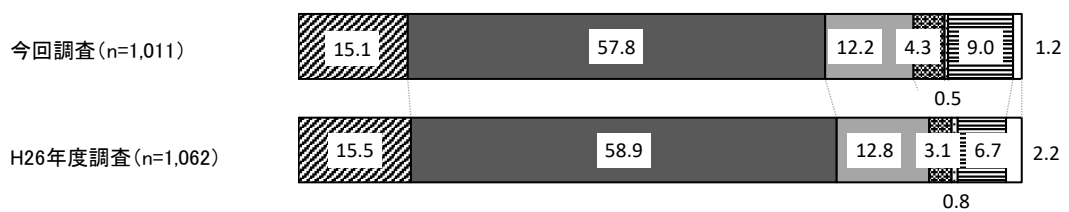
(カ)法律や制度上では



(キ)社会通念や慣習などでは



(ク)社会全体では



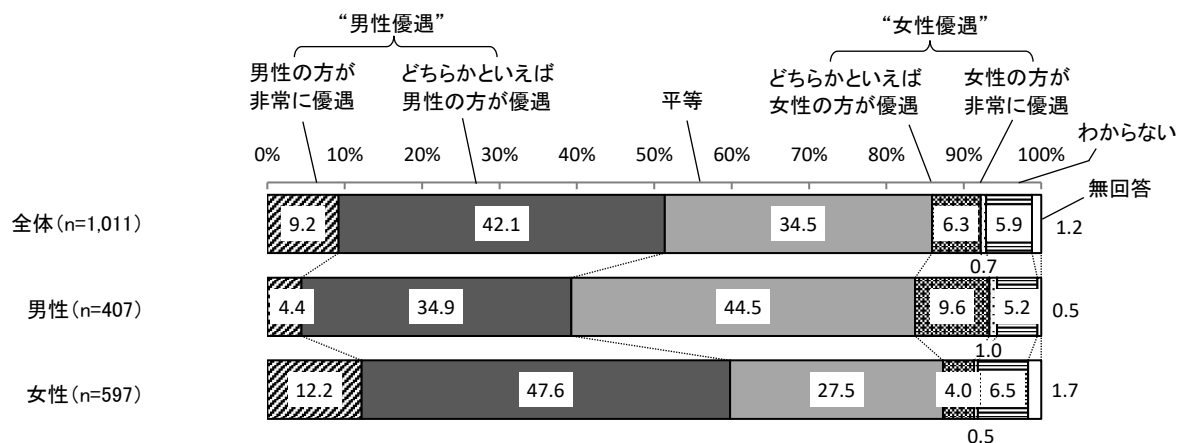
※H26 年度調査：平成 26 年度「仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、
（公財）せんだい男女共同参画財団）

※H21 年度調査：平成 21 年度「家事や育児等と仕事との両立に関する意識調査」（実施主体：仙台市）

注）「（ク）社会全体では」の設問は、平成 21 年度調査にはなかった項目のため、今回調査及び平成 26 年度調査の結果のみ掲載している。

(1) 家庭生活における男女の地位の平等感

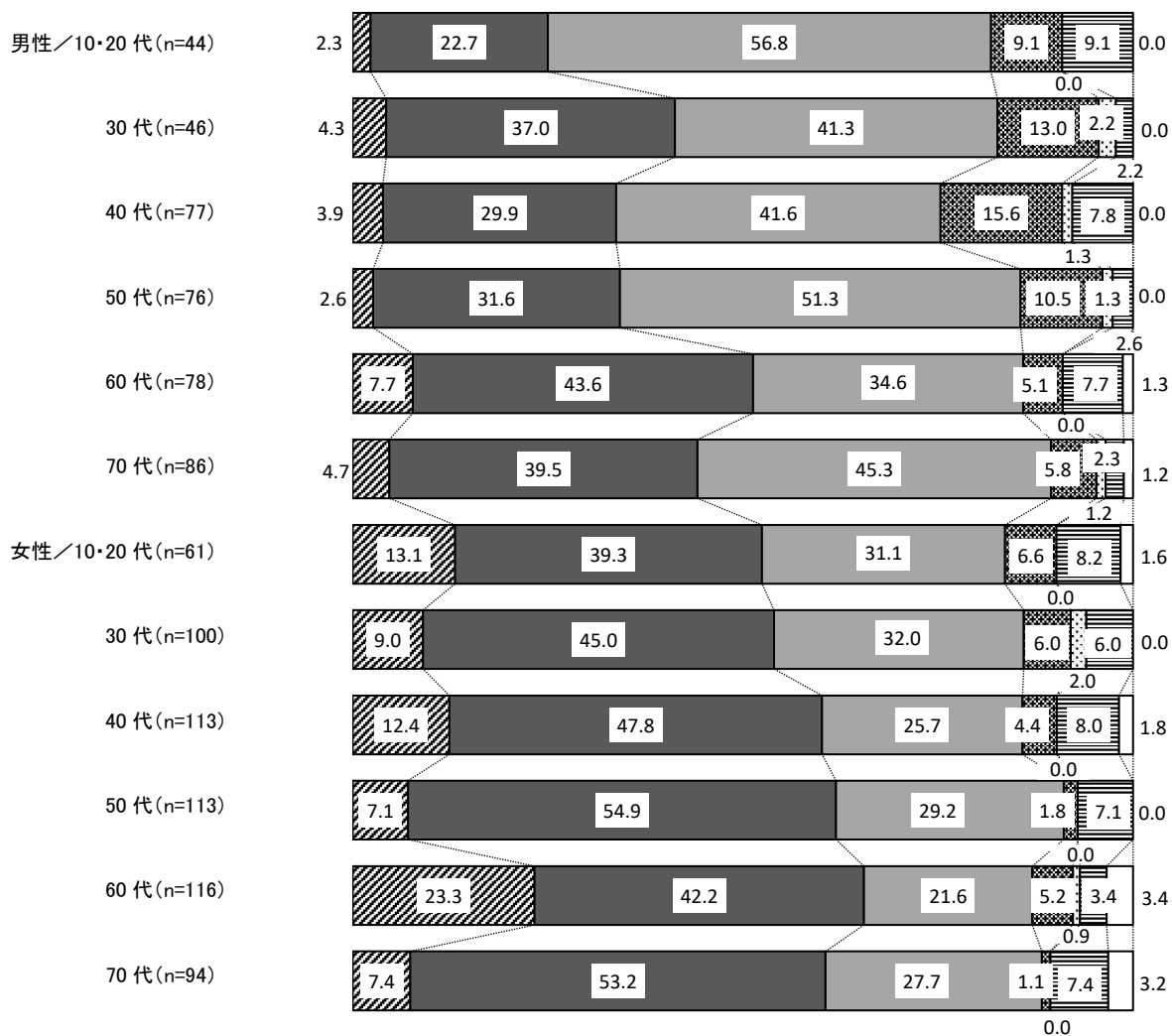
図表1-1-1-① 家庭生活における男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

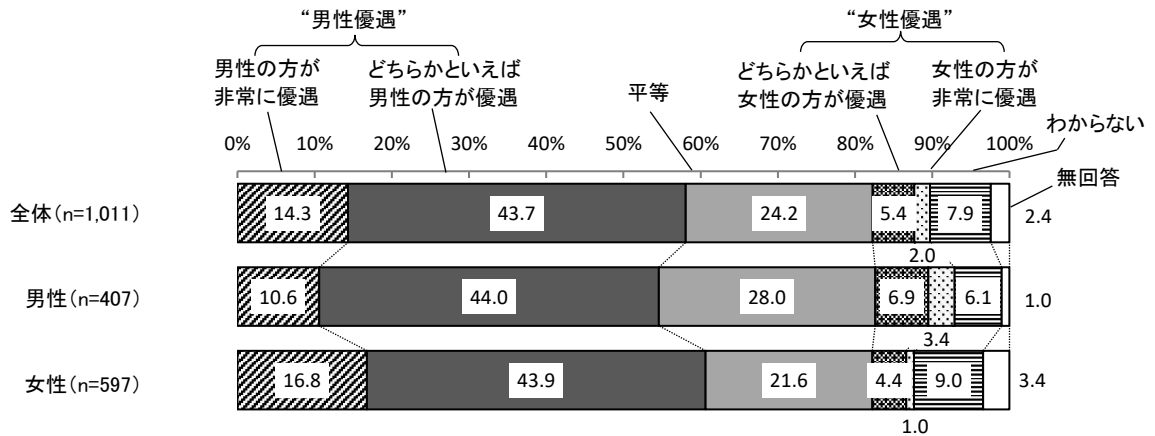
- ・女性は今世代で“男性優遇”が5割を超えている。
- ・60代では男女共に“平等”がどの世代よりも低く、“男性優遇”が半数を超えている。

図表1-1-1-② 家庭生活における男女の地位の平等感 — 性・年代別



(2) 職場における男女の地位の平等感

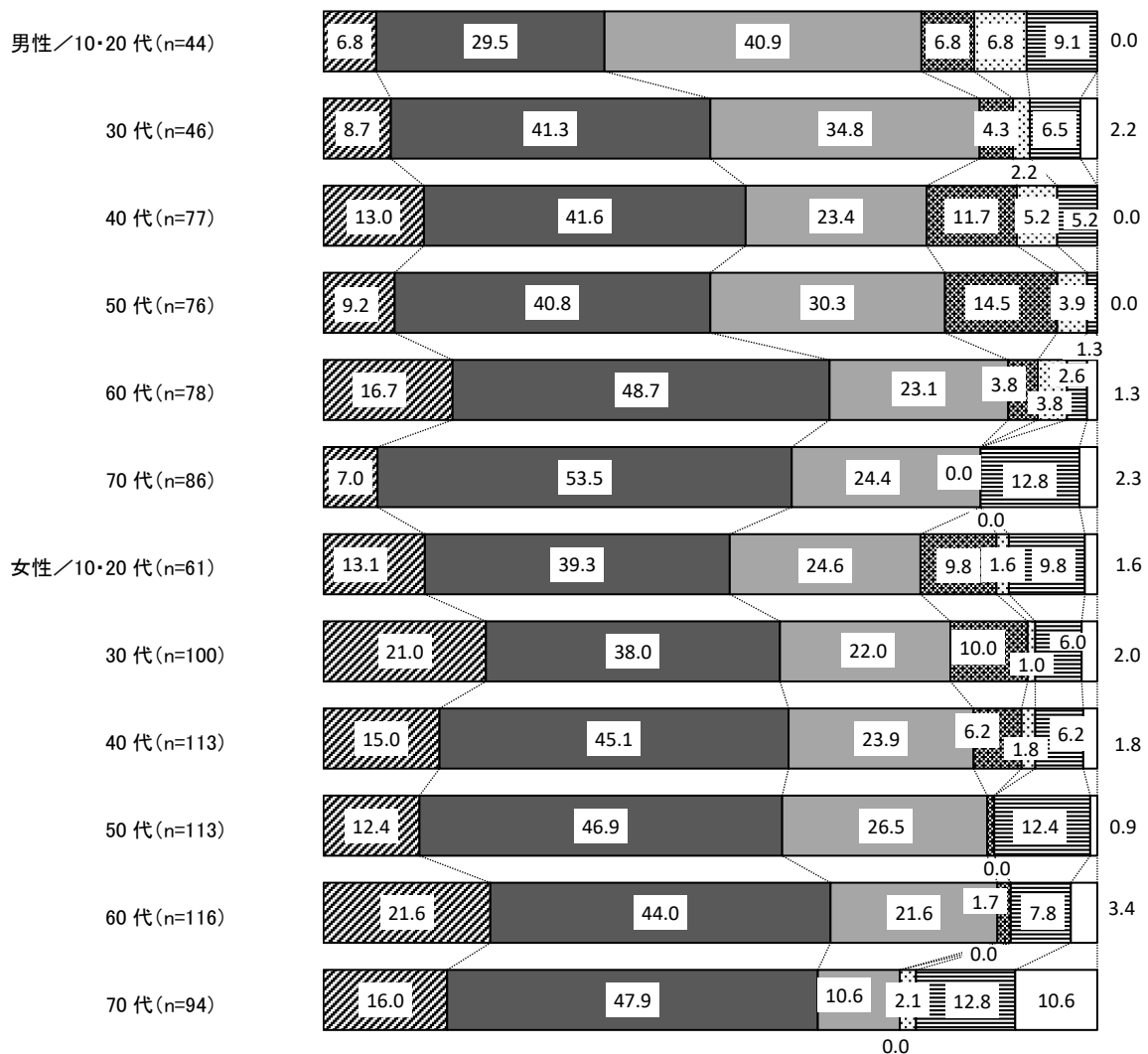
図表1-1-2-① 職場における男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

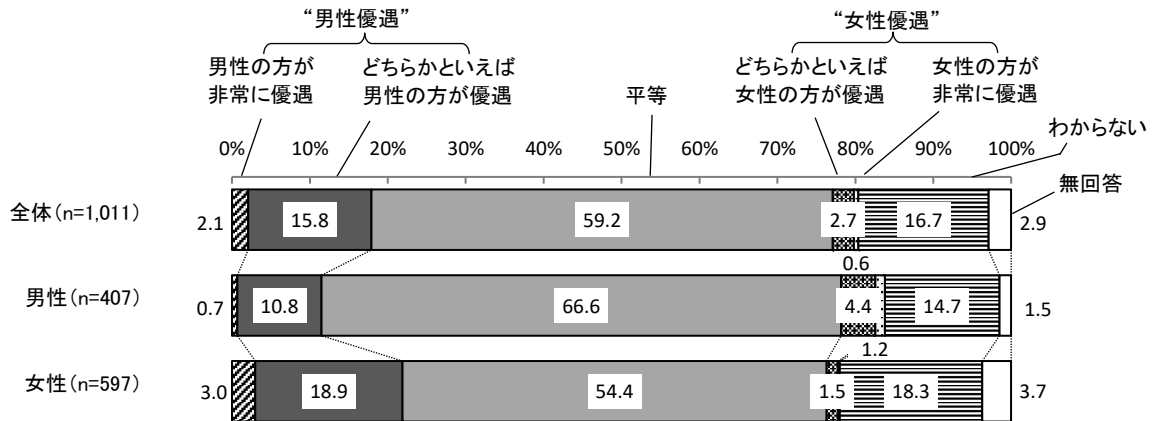
- ・ “男性優遇” の割合は、男性の60代・70代、女性の40代・60代・70代で6割を超えている。

図表1-1-2-② 職場における男女の地位の平等感 — 性・年代別



(3) 学校教育の場における男女の地位の平等感

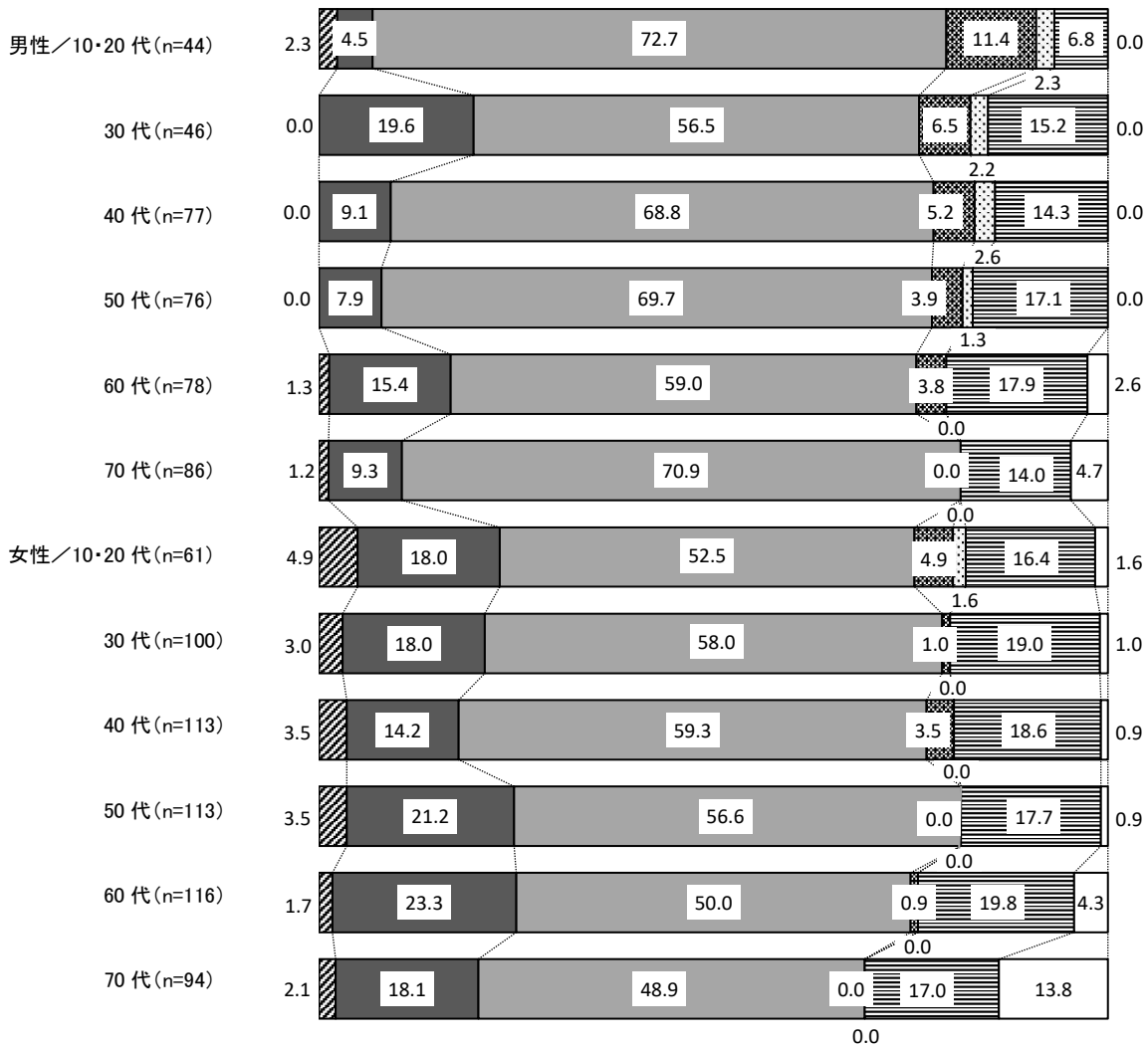
図表1-1-3-① 学校教育の場における男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

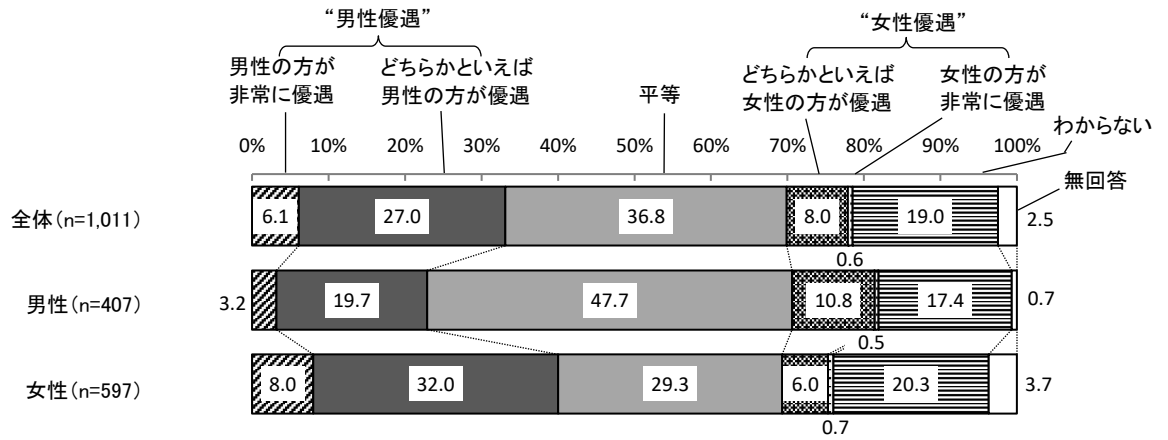
- ・ 10・20代で“男性優遇”及び“平等”の男女差が大きい。
 “男性優遇” → 男性：6.8%、女性 22.9% (16.1 ポイント差)
 “平等” → 男性：72.7%、女性：52.5% (20.2 ポイント差)

図表1-1-3-② 学校教育の場における男女の地位の平等感 — 性・年代別



(4) 町内会など地域活動の場における男女の地位の平等感

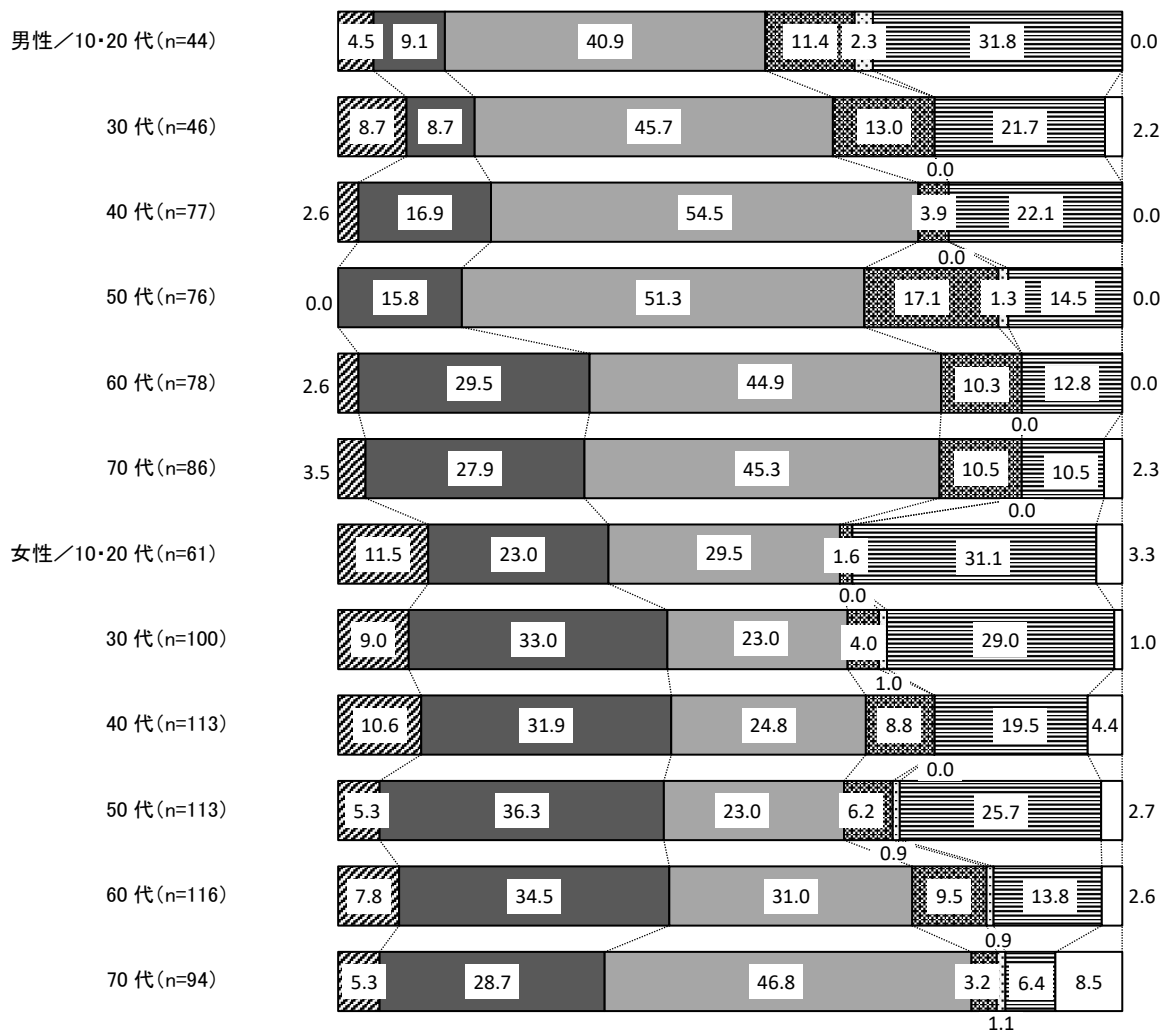
図表1-1-4-① 町内会など地域活動の場における男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

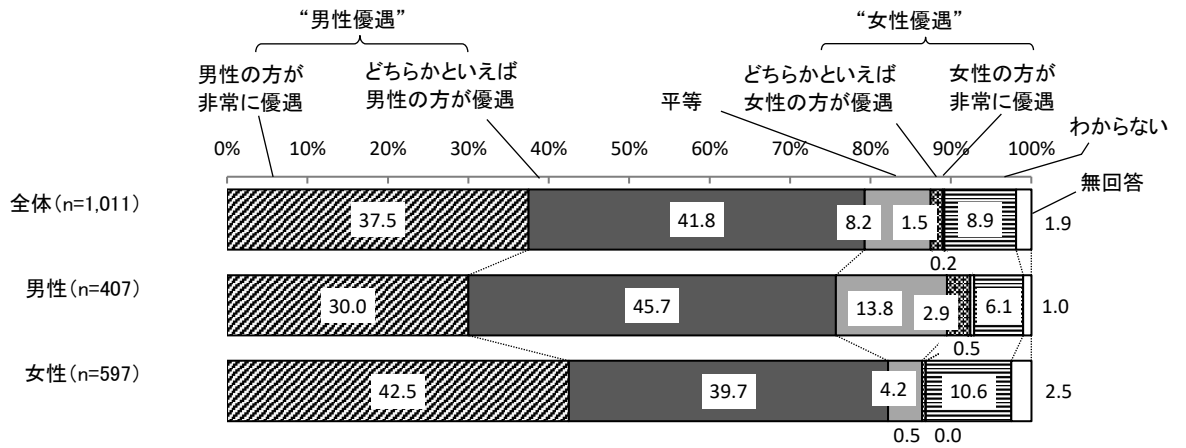
- ・ 40代では、全世代の中で男性の“平等”（54.5%）が一番高い一方、女性では“男性優遇”（42.5%）が一番高い。
- ・ 女性の30代～60代で“男性優遇”が4割を超えている。

図表1-1-4-② 町内会など地域活動の場における男女の地位の平等感 — 性・年代別



(5) 政治の場における男女の地位の平等感

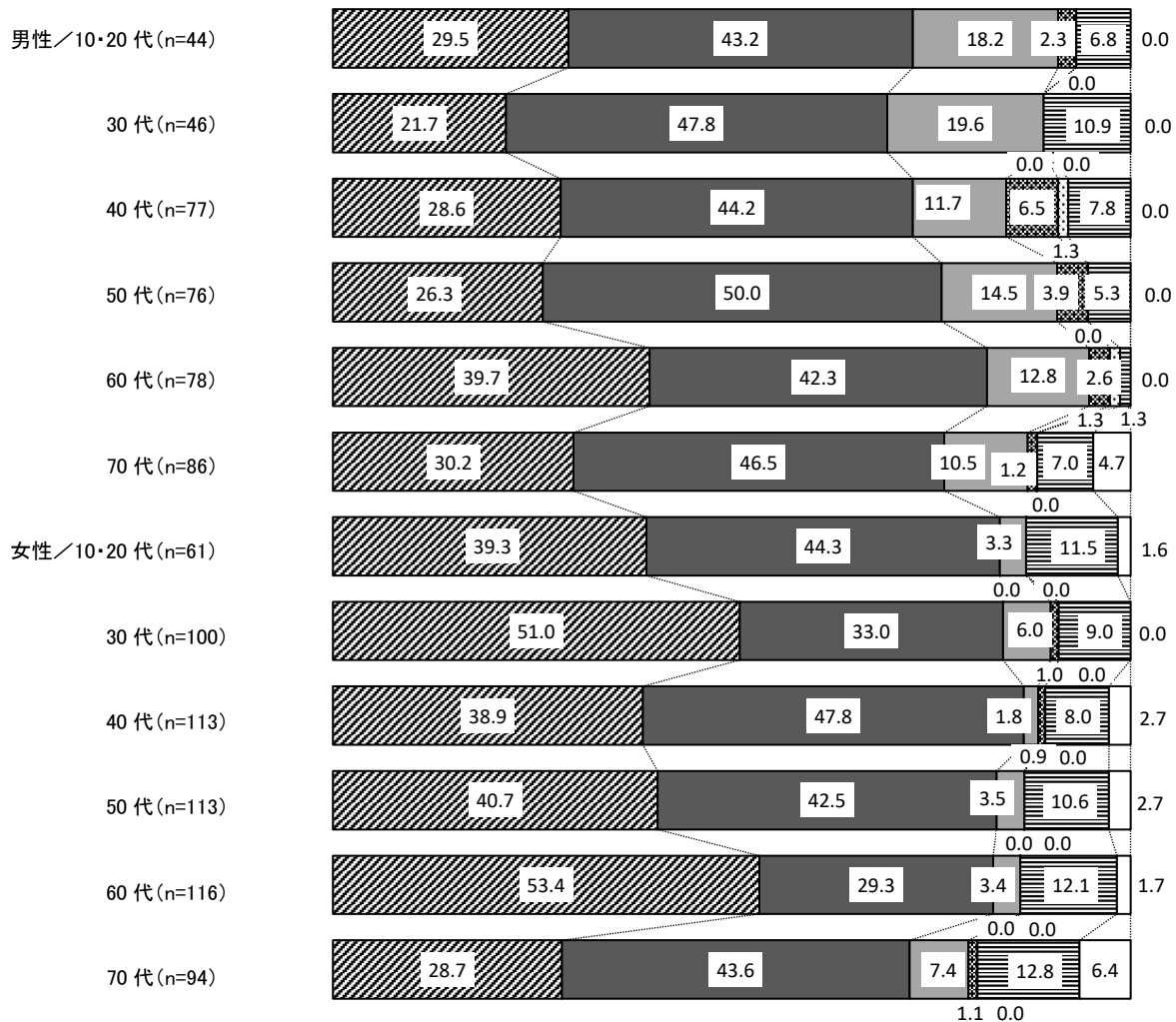
図表1-1-5-① 政治の場における男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

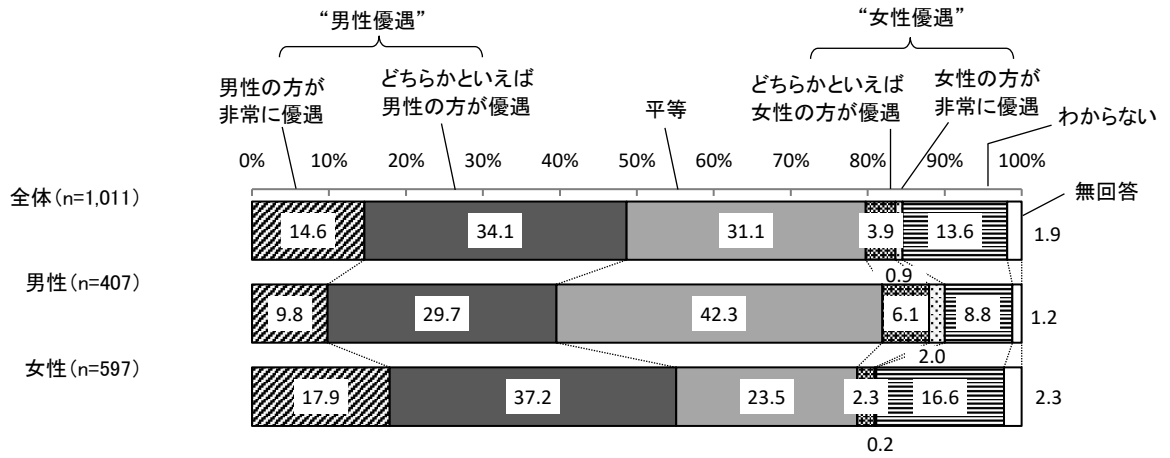
- ・ 30代・40代で“男性優遇”、10・20代と30代で“平等”の男女差が大きい。
 “男性優遇” → 30代男性：69.5%、30代女性 84.0%（14.5ポイント差）
 40代男性：72.8%、40代女性：86.7%（13.9ポイント差）
- “平等” → 10・20代男性：18.2%、10・20代女性：3.3%（14.9ポイント差）
 30代男性：19.6%、30代女性：6.0%（13.6ポイント差）

図表1-1-5-② 政治の場における男女の地位の平等感 — 性・年代別



(6) 法律や制度上における男女の地位の平等感

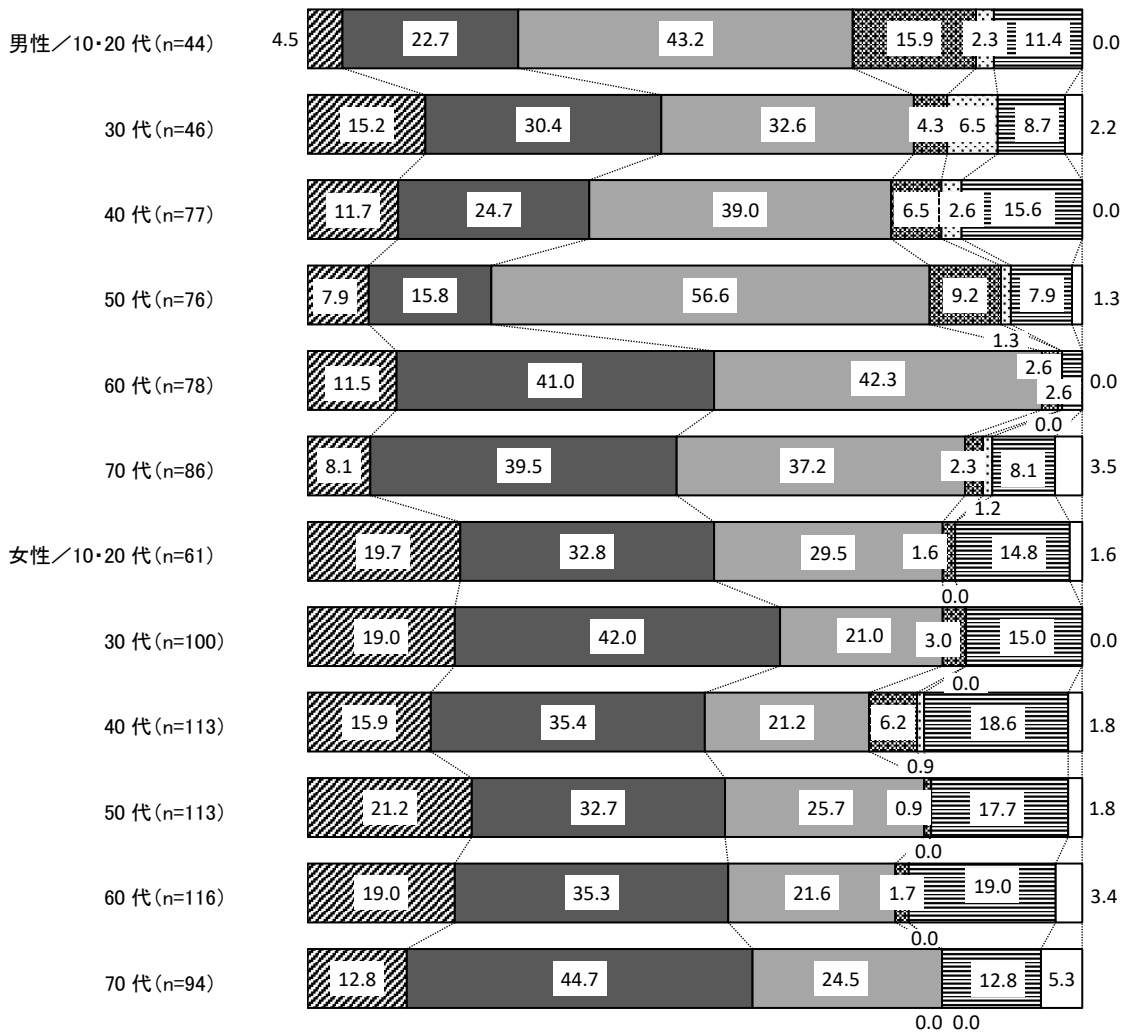
図表1-1-6-① 法律や制度上における男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

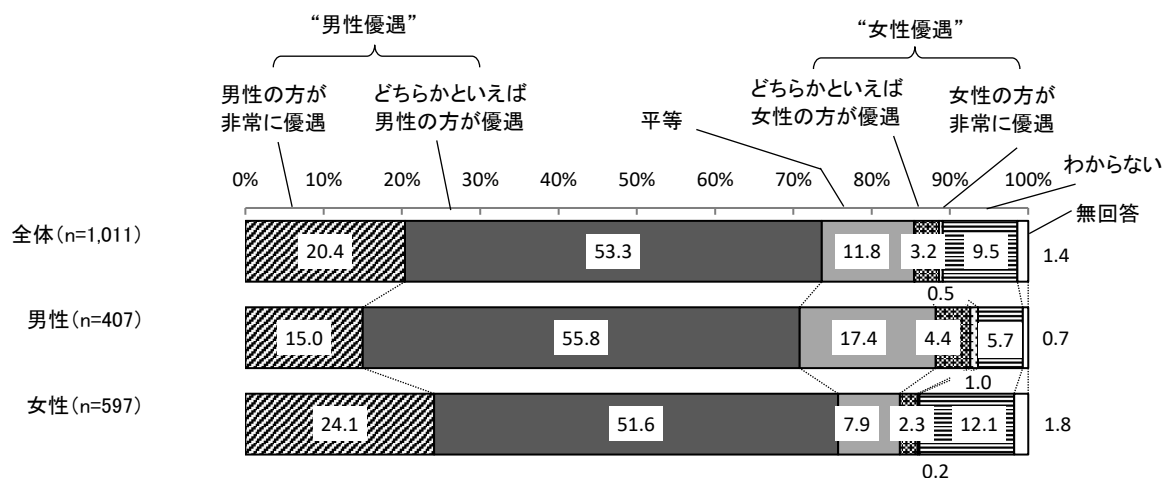
- ・ 50代で“男性優遇”及び“平等”の男女差が大きい。
 “男性優遇” → 男性：23.7%、女性 53.9% (30.2ポイント差)
 “平等” → 男性：56.6%、女性 25.7% (30.9ポイント差)

図表1-1-6-② 法律や制度上における男女の地位の平等感 — 性・年代別



(7) 社会通念や慣習などにおける男女の地位の平等感

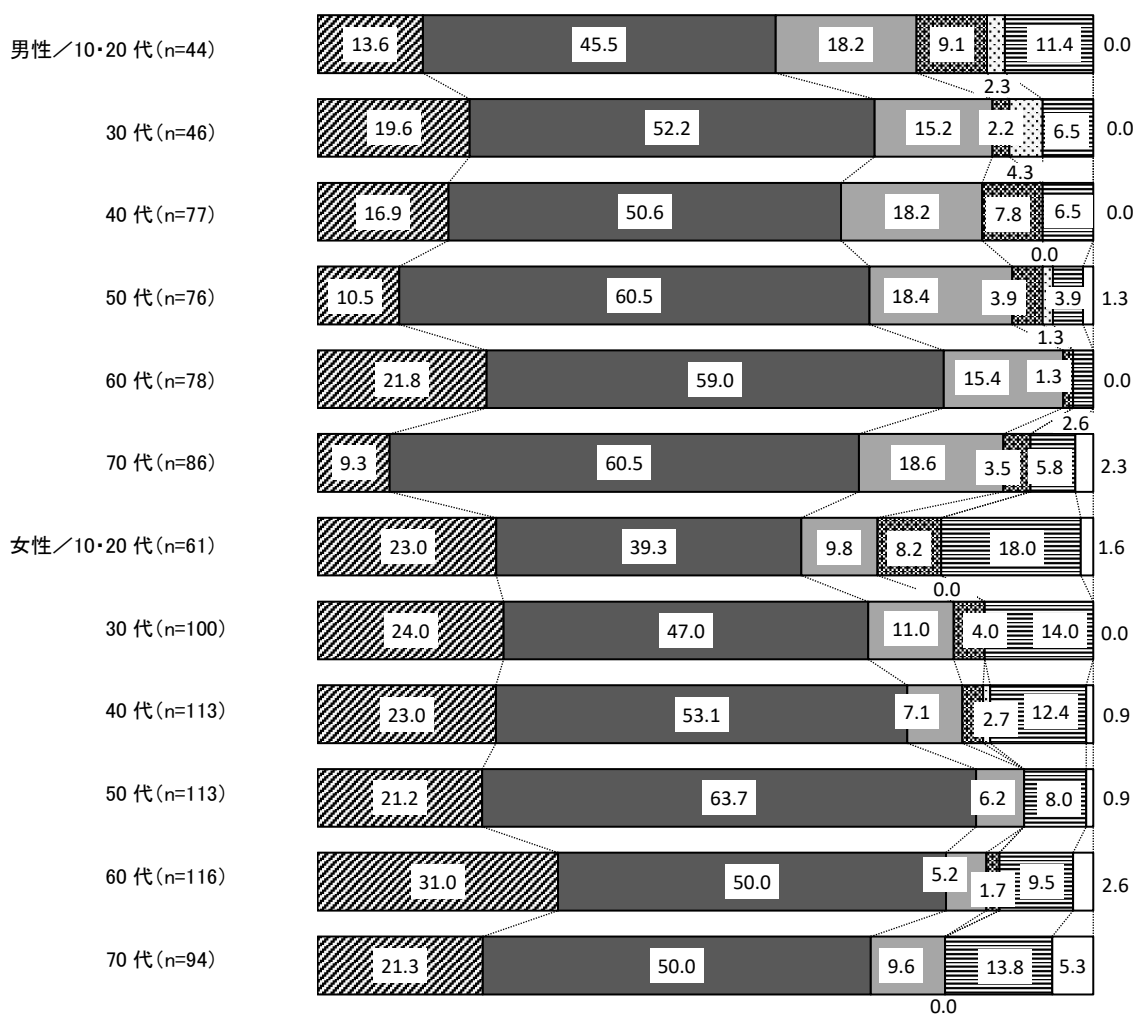
図表1-1-7-① 社会通念や慣習などにおける男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

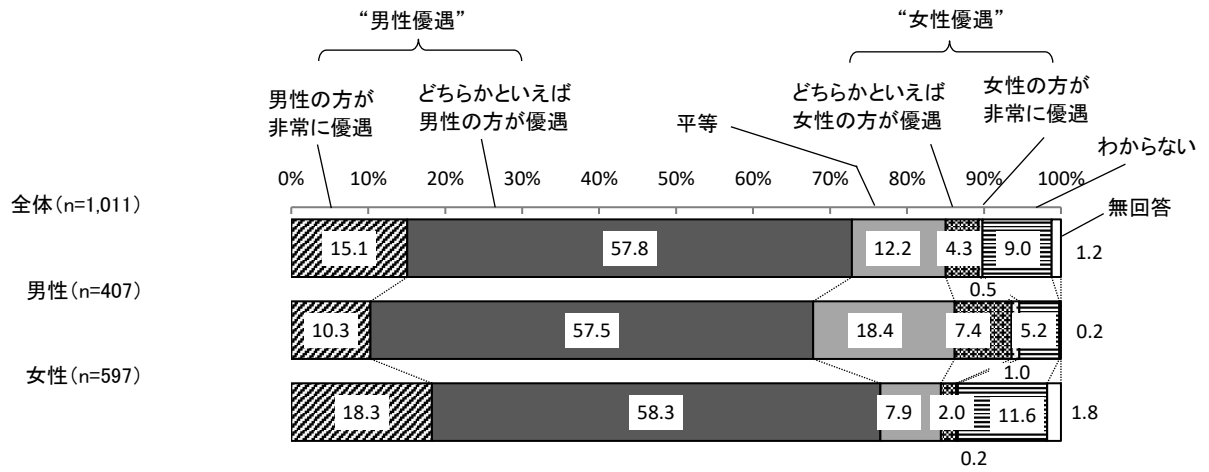
- ・ 50代で“男性優遇”及び“平等”の男女差が大きい。
- “男性優遇” → 男性：71.0%、女性 84.9% (13.9ポイント差)
- “平等” → 男性：18.4%、女性：6.2% (12.2ポイント差)

図表1-1-7-② 社会通念や慣習などにおける男女の地位の平等感 — 性・年代別



(8) 社会全体における男女の地位の平等感

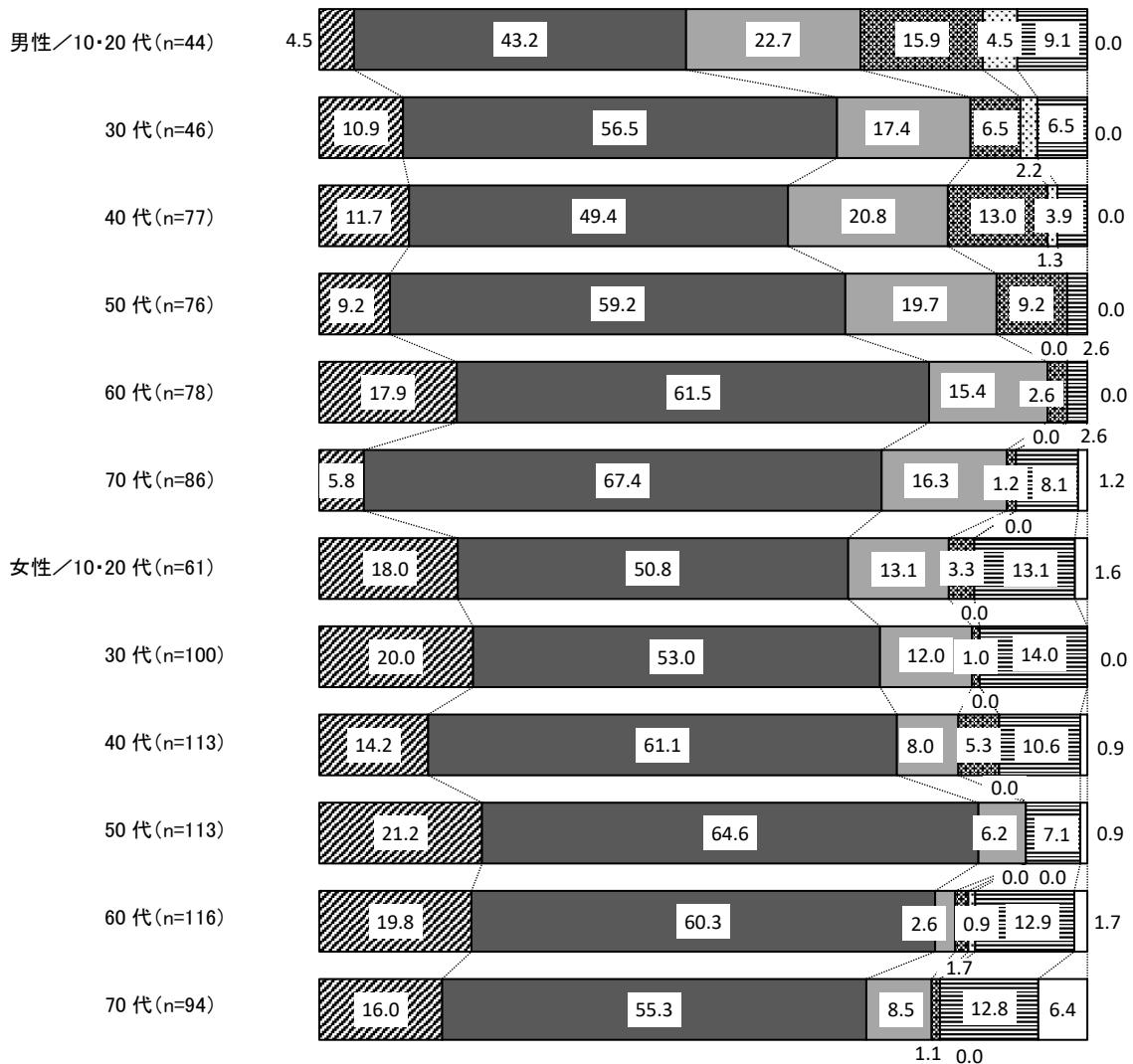
図表1-1-8-① 社会全体における男女の地位の平等感 — 性別



【性・年代別】

- ・ 10・20代で“男性優遇”の男女差が大きい。男性：47.7%、女性 68.8% (21.1ポイント差)
- ・ 女性の40代以上では“平等”が低く、10%を下回っている。

図表1-1-8-② 社会全体における男女の地位の平等感 — 性・年代別

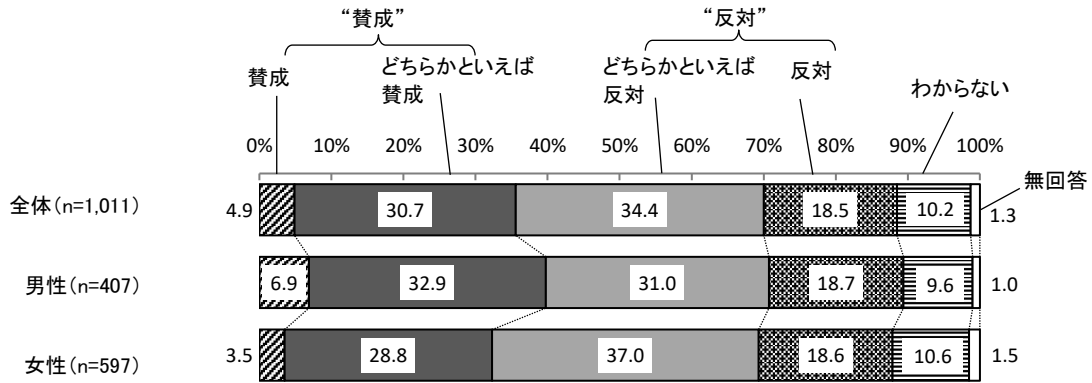


2 性別役割分担意識

問9 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように思いますか。
あなたの考え方に近いものを次の中からお選びください。(○は1つ)

- ・全体・男性・女性全てで“反対”が“賛成”を上回っており、全体と女性で“反対”が過半数を超えている。

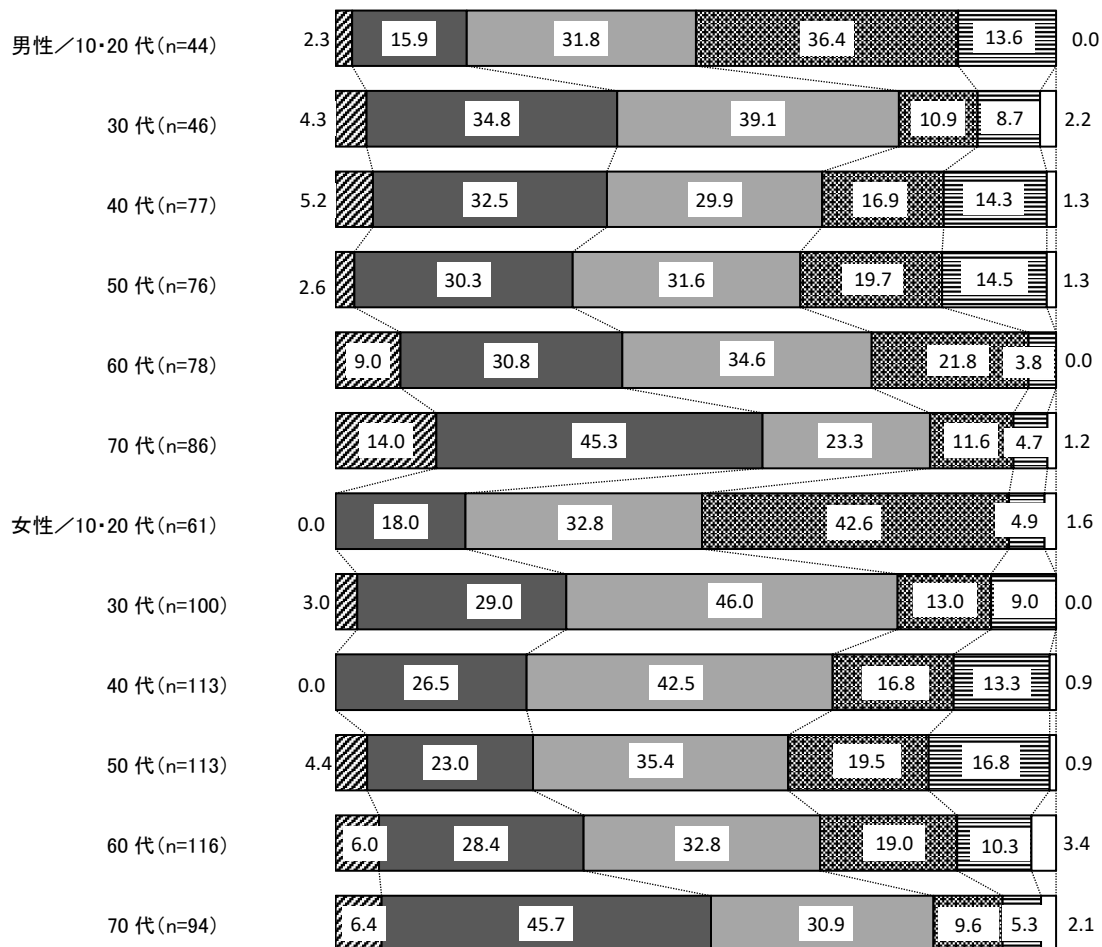
図表1-2-① 性別役割分担意識 — 性別



【性・年代別】

- ・男女ともに70代のみ“賛成”が“反対”を上回っている。

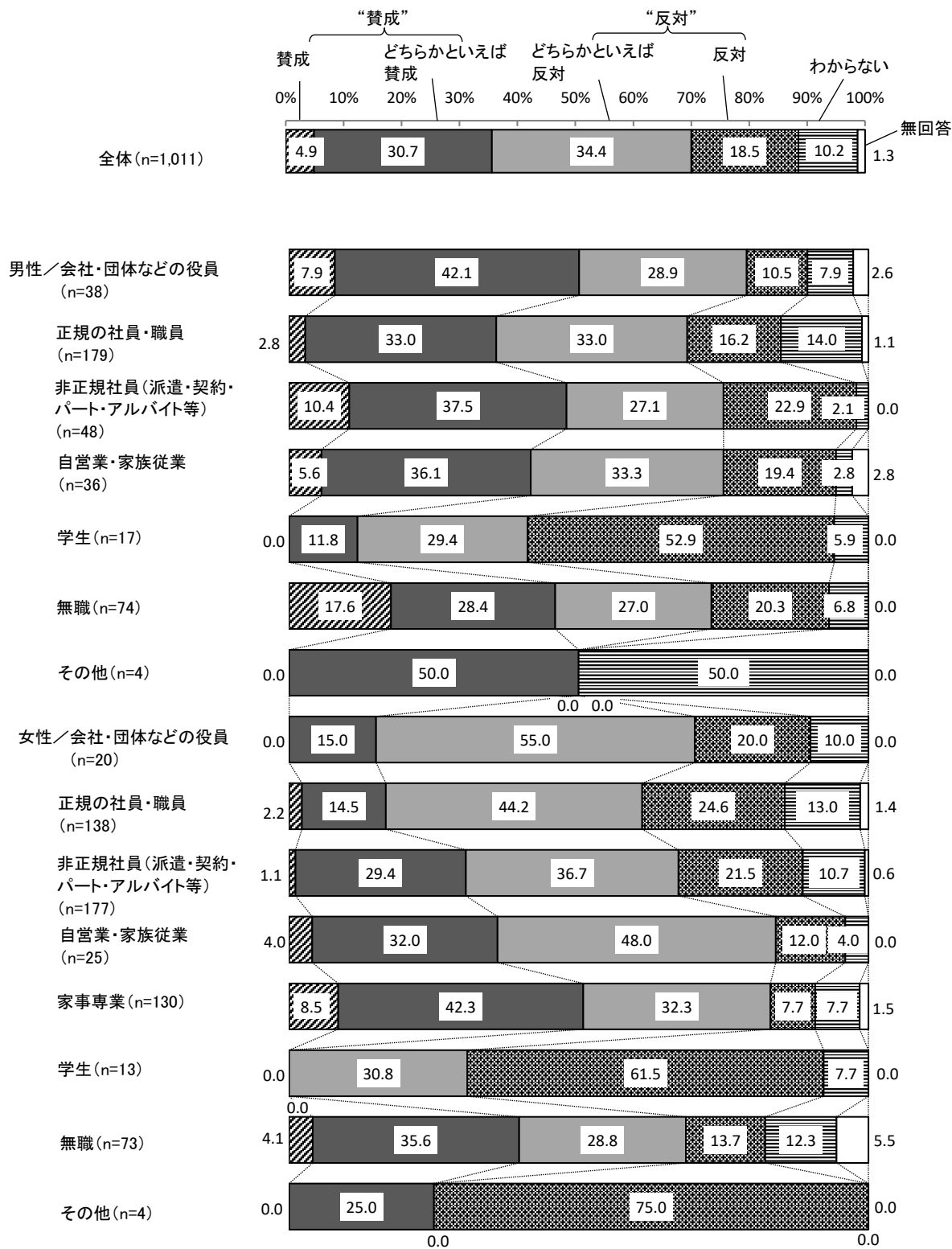
図表1-2-② 性別役割分担意識 — 性・年代別



【性・自分の働き方別】

- ・ “賛成” が “反対” を上回っているのは、男性の会社・団体などの役員（ “賛成” : 50.0%、 “反対” : 39.4% ）及び女性の家事専業（ “賛成” : 50.8%、 “反対” : 40.0% ）のみである。

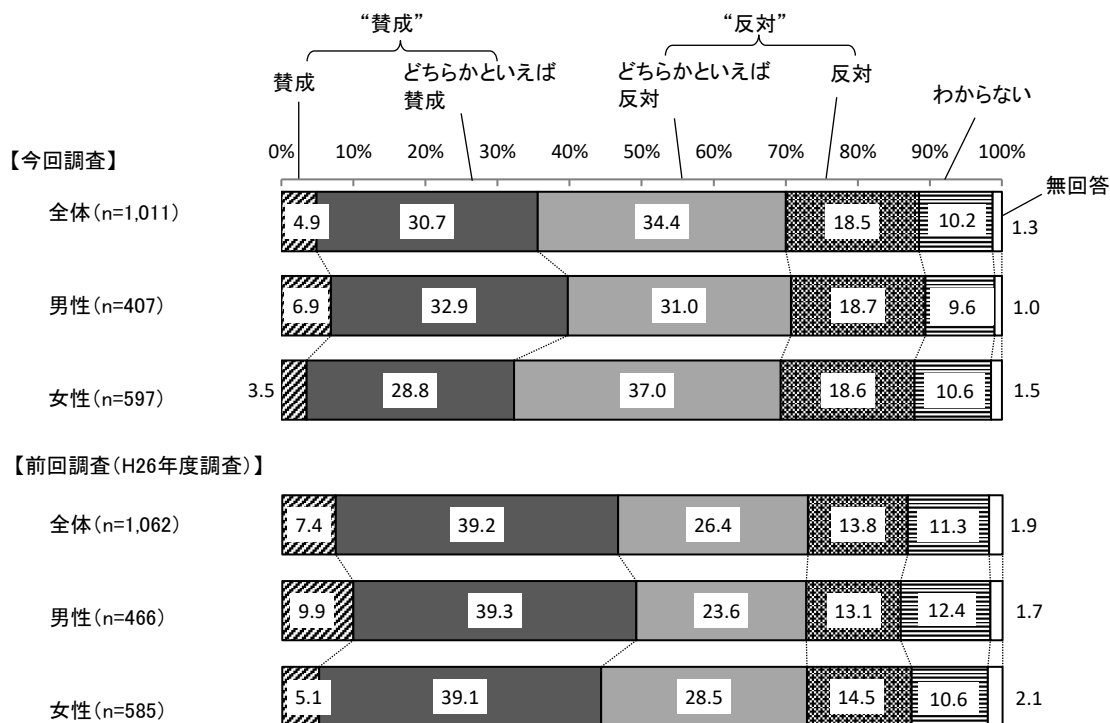
図表1-2-③ 性別役割分担意識 — 性・自分の働き方別



【参考】性別役割分担意識 [経年比較]

- ・ 前回調査（平成 26 年度調査）と比較すると、“賛成”は全体・男性・女性でそれぞれ 10 ポイント前後減少、“反対”は 10 ポイント前後上昇している。

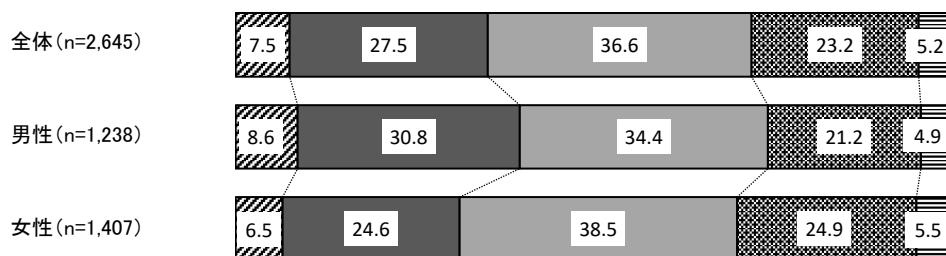
図表 1-2-④ 性別役割分担意識 — 経年比較(性別)



※前回調査：平成 26 年度実施「仙台市 男女共同参画に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、（公財）せんだい男女共同参画財団）

【参考】性別役割分担意識 [全国調査]

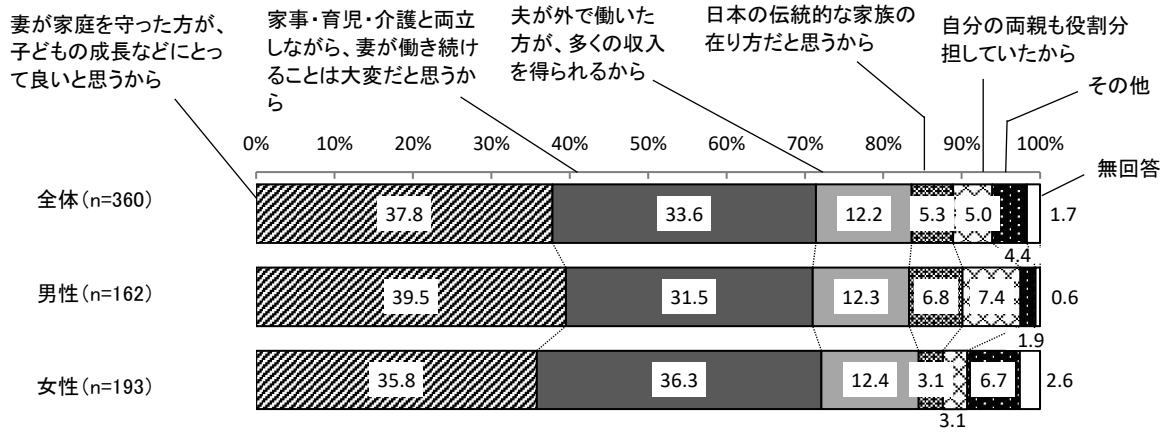
図表 1-2-⑤ 性別役割分担意識 — 全国調査



※全国調査：令和元年度「男女共同参画社会に関する世論調査」（実施主体：内閣府）

【問9で「1 賛成」「2 どちらかといえば賛成」と答えた方だけお答えください。】
 問9-1 そのように思う理由は何ですか。(〇は1つ)

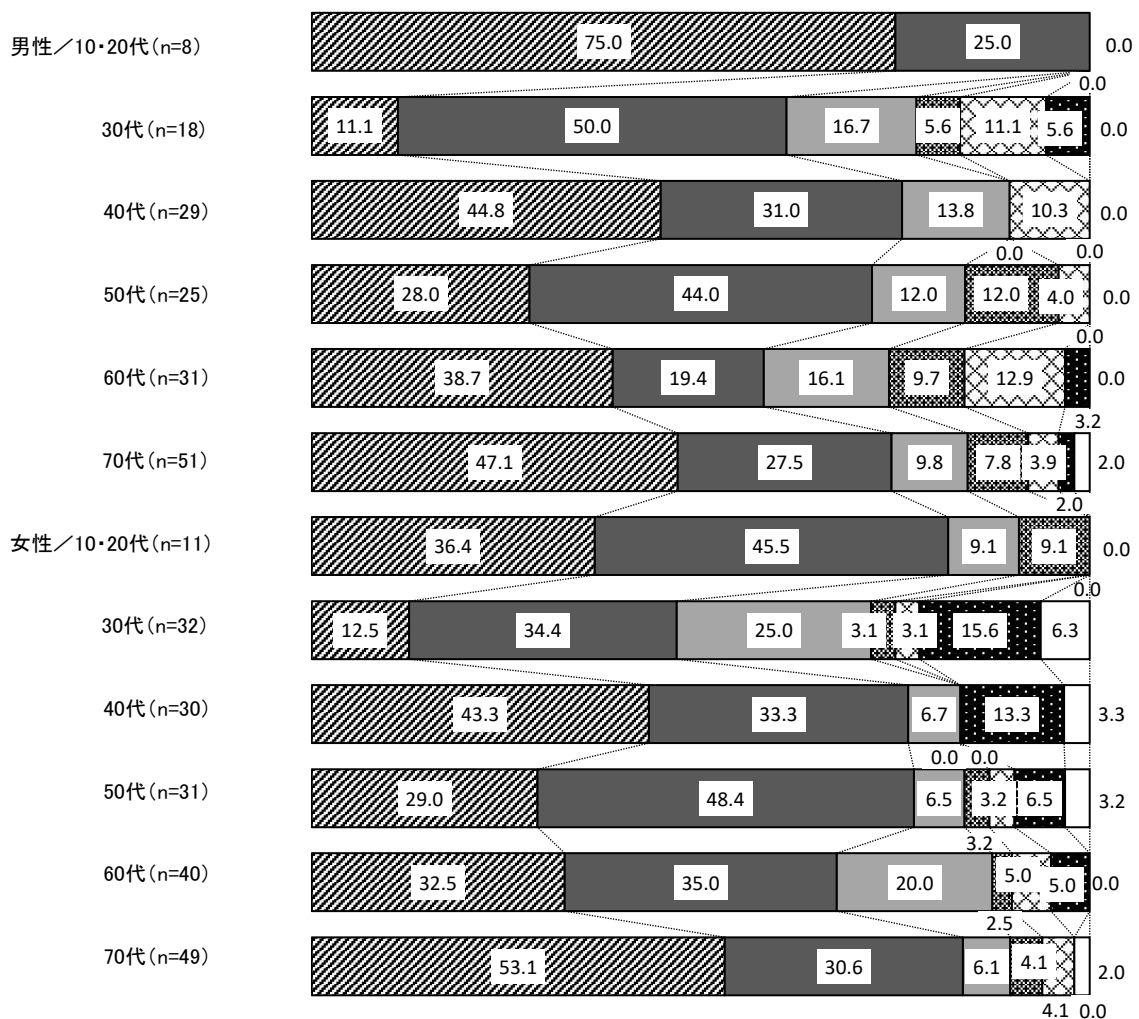
図表1-2-1-① 性別役割分担に“賛成”の理由 — 性別



【性・年代別】

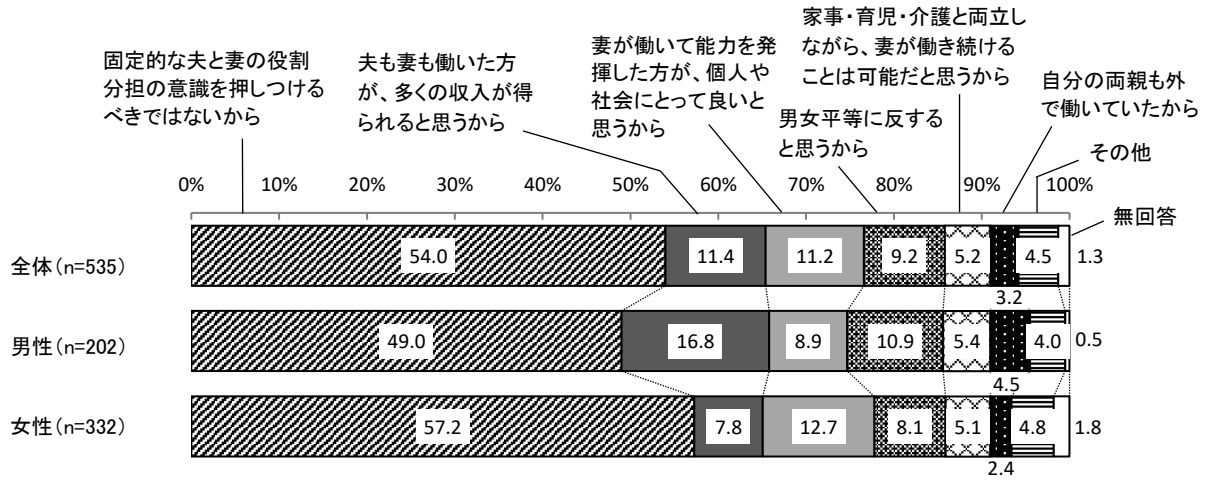
- ・男女ともに30代のみ「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られるから」が「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」を上回っている。

図表1-2-1-② 性別役割分担に“賛成”の理由 — 性・年代別



【問9で「3 どちらかといえば反対」「4 反対」と答えた方だけお答えください。
問9-2 そのように思う理由は何ですか。(○は1つ)】

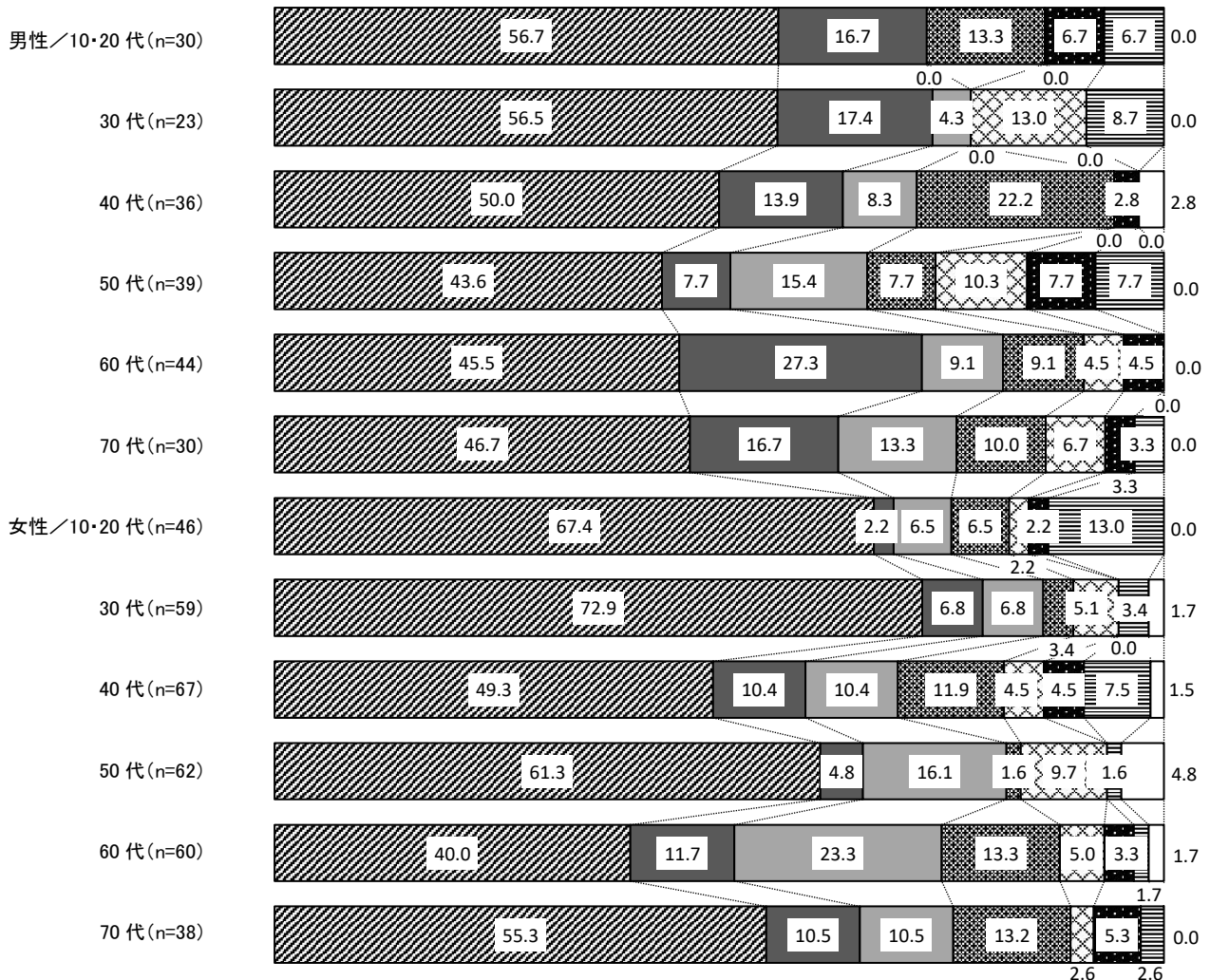
図表1-2-2-① 性別役割分担に“反対”の理由 — 性別



【性・年代別】

- ・「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」は、全世代で男性の回答割合が女性を上回っている。
- ・「妻が働いて能力を發揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」は、70代を除いて各世代で女性の回答割合が男性を上回っている。

図表1-2-2-② 性別役割分担に“反対”の理由 — 性・年代別



3 子どもに望む教育程度・生き方

【問7-1で1~5と答えた方だけお答えください。】

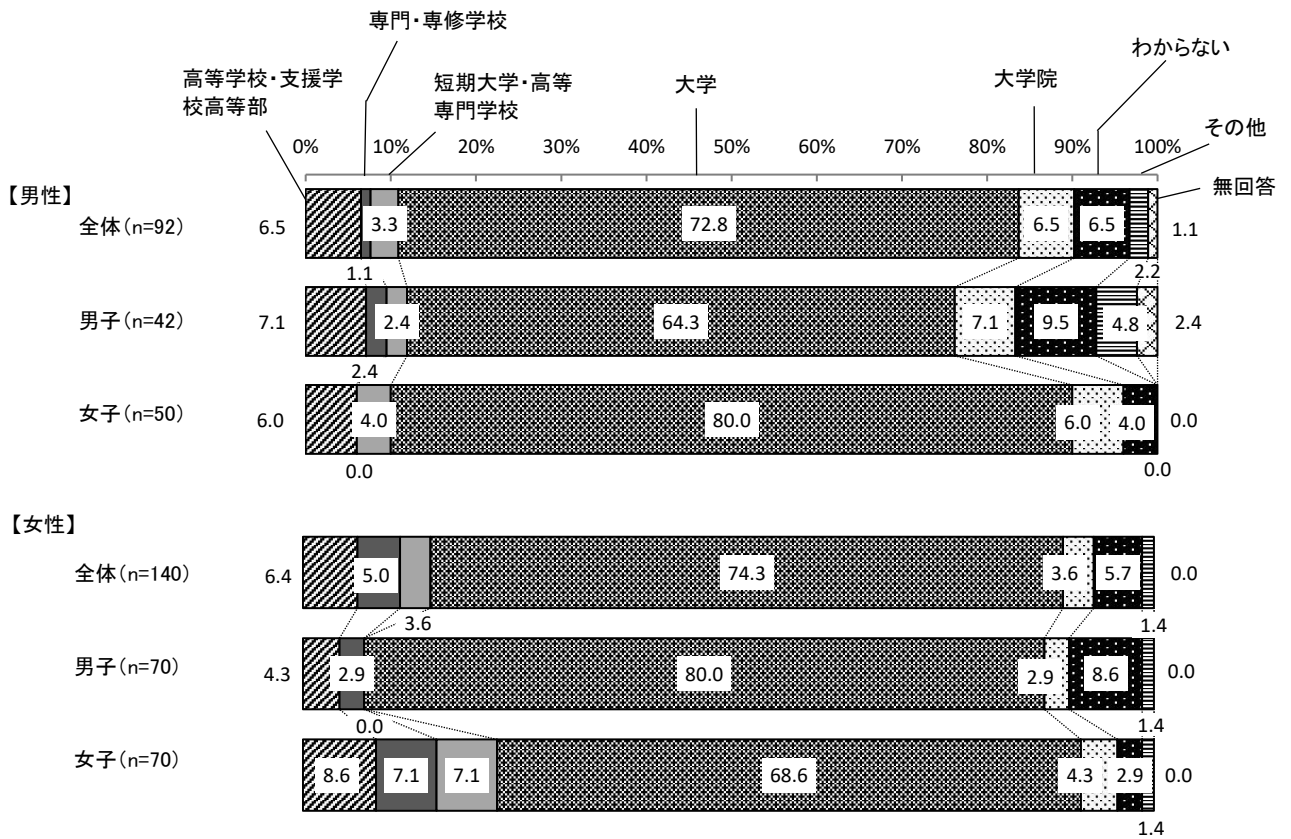
問7-3 あなたは、一番下の子ども(ひとりっ子も含む)にどの程度までの教育を受けさせたいとお考えですか。(〇は1つ)

※問7で「1 子どもがいる」と回答し、問7-1で「1 0歳~2歳」「2 3歳~未就学児」「3 小学生」「4 中学生」「5 高校生」と回答した人のみ。

・男性・女性のいずれも大学までの教育を希望する人が圧倒的に多い。

男性：末子が男子→64.3%、女子→80.0%、女性：末子が男子→80.0%、女子→68.6%

図表1-3-① 子どもに受けさせたい教育程度 — 性別



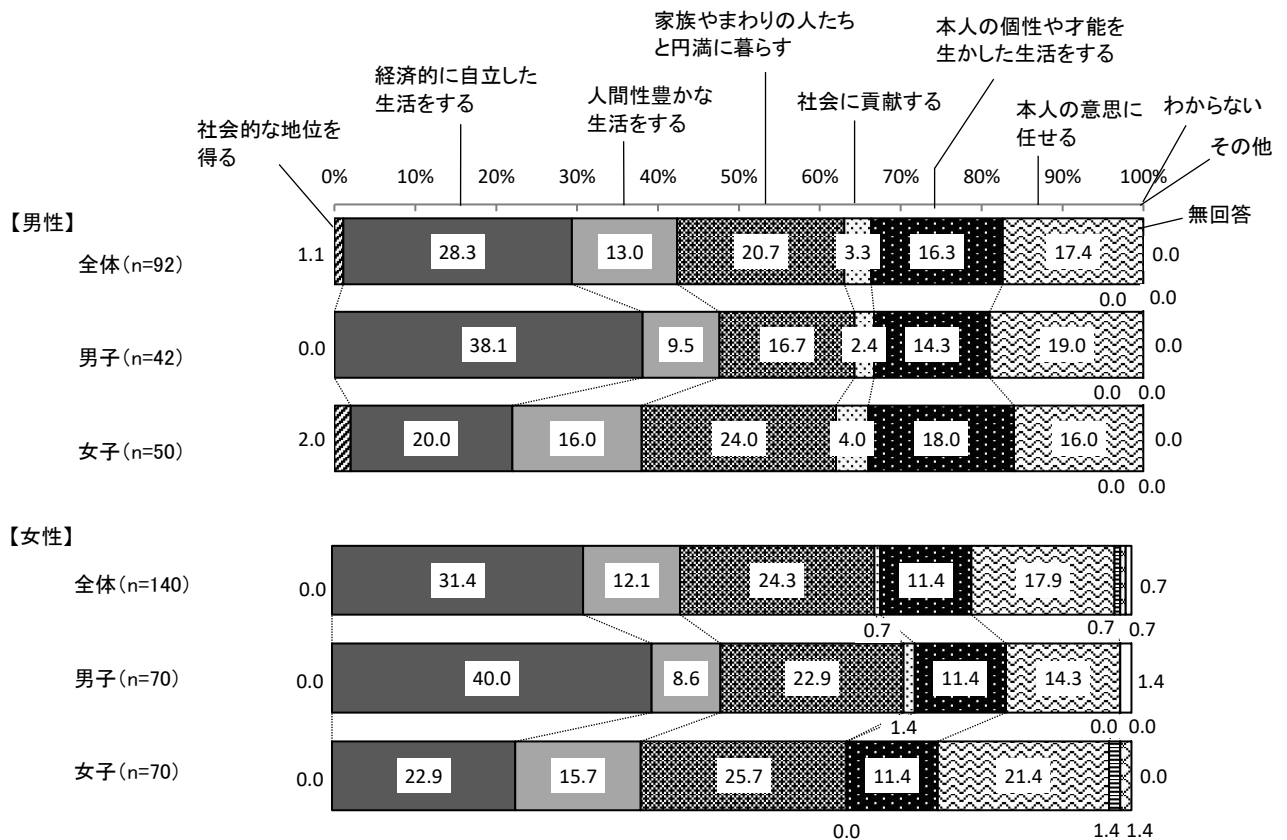
【問7-1で1~5と答えた方だけお答えください。】

問7-4 あなたは、一番下の子ども(ひとりっ子も含む)には将来どのような生き方をしてほしいと思いますか。(〇は1つ)

※問7で「1 子どもがいる」と回答し、問7-1で「1 0歳~2歳」「2 3歳~未就学児」「3 小学生」「4 中学生」「5 高校生」と回答した人のみ。

- ・男性・女性ともに、男子には「経済的に自立した生活をする」(男性:38.1%、女性:40.0%)、女子には「家族やまわりの人たちと円満に暮らす」(男性:24.0%、女性:25.7%)が最も高い。

図表1-3-② 子どもに望む生き方 — 性別



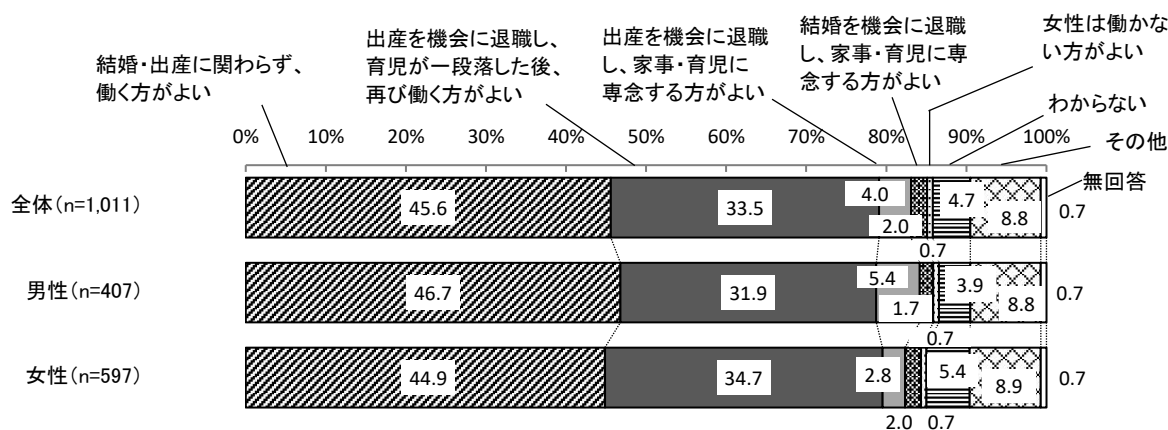
第2章 女性活躍について

1 女性が働くことについての考え方

問10 女性が働くことについて、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

- ・男女ともに「結婚・出産に関わらず働く方がよい」(“就業継続型”)が最も多い。(男性：46.7%、女性44.9%)

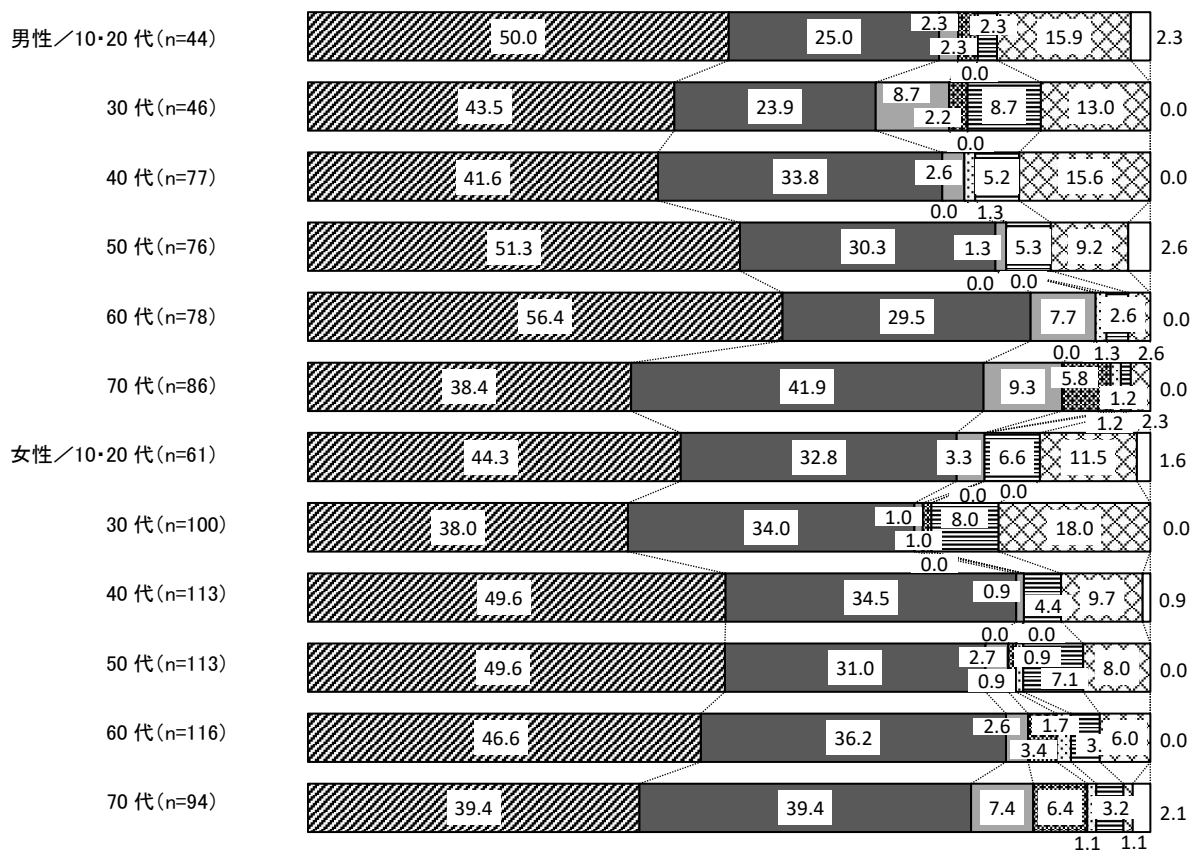
図表2-1-① 女性が働くことについての考え方 — 性別



【性・年代別】

- ・70代を除く全世代で「出産を機会に退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」(“中断再就職型”)より“就業継続型”が上回っている。

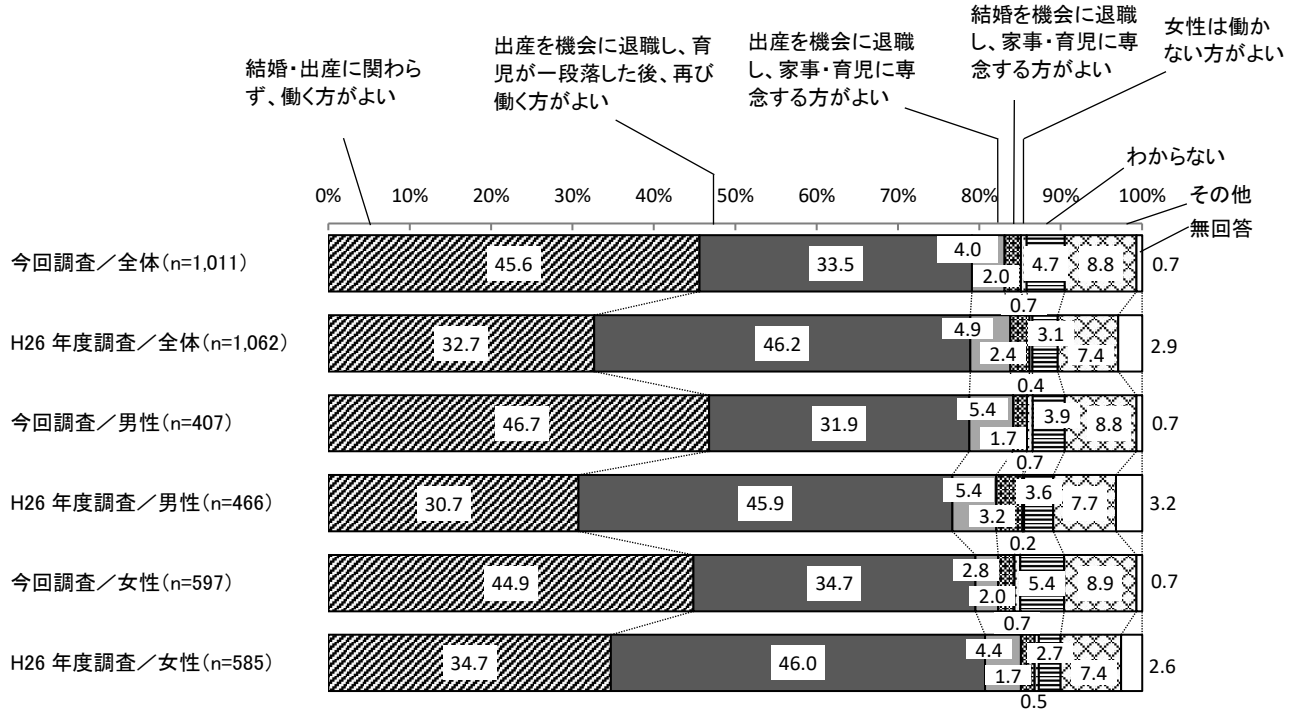
図表2-1-② 女性が働くことについての考え方 — 性・年代別



【参考】女性が働くことについての考え方 [経年比較]

- ・前回調査（平成 26 年度調査）と比較すると、男女とも全世代で “中断再就職型” が減少し、“就業継続型” が増加している。

図表2-1-③ 女性が働くことについての考え方 — 経年比較

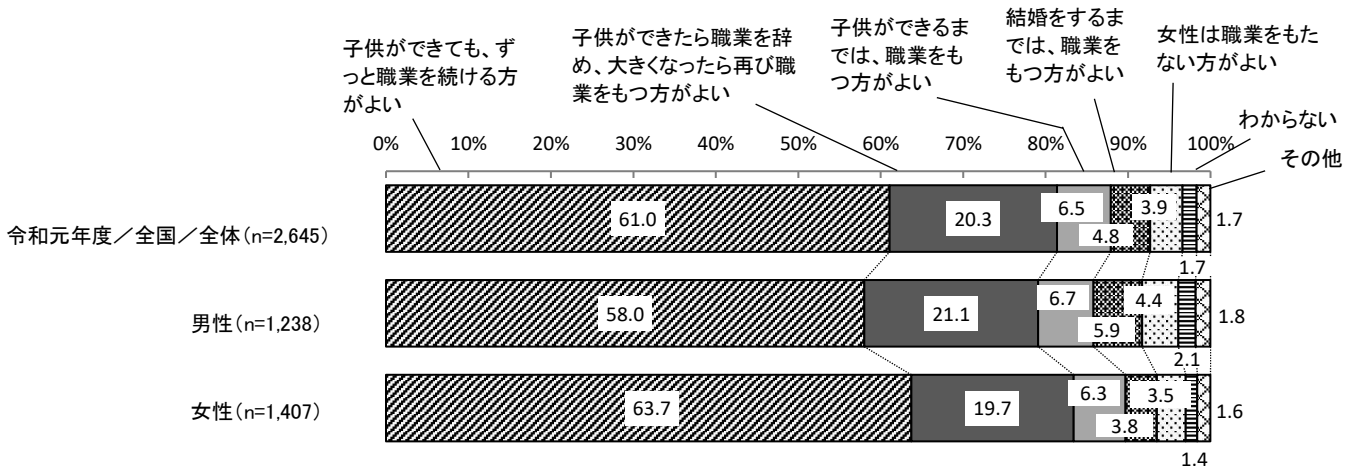


※前回調査：平成 26 年度実施「仙台市 男女共同参画に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、（公財）せんだい男女共同参画財団）

※前回調査から選択肢の文言が一部変更となっている。

【参考】女性が働くことについての考え方 [全国調査]

図表2-1-④ 女性が働くことについての考え方 — 全国調査



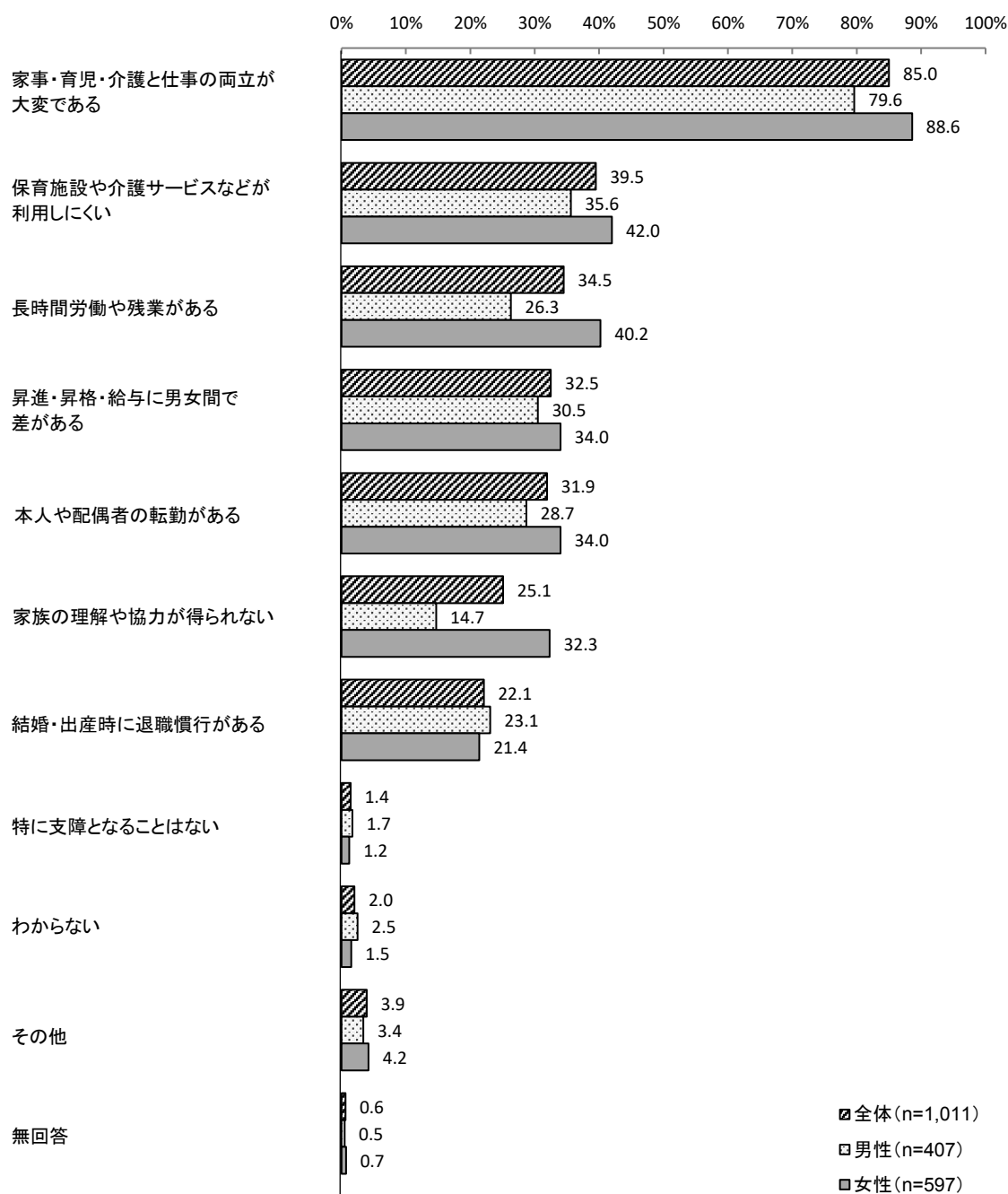
※全国調査：令和元年度「男女共同参画社会に関する世論調査」（実施主体：内閣府）

2 女性が働く上で支障となること

問 11 あなたは、女性が働く上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

- ・男女ともに「家事・育児・介護と仕事の両立が大変である」が最も多い。(男性：79.6%、女性：88.6%)
- ・「家族の理解や協力が得られない」(男性：14.7%、女性 32.3%)と「長時間労働や残業がある」(男性：26.3%、女性：40.2%)で男女の意識に差が見られる。

図表2-2-① 女性が働く上で支障となること — 性別



【性・従業員数別】

- ・男女とも従業員数 1000 人以上の「長時間労働や残業がある」が全体を 10 ポイント以上上回り、最も多い。
- ・「家族の理解や協力が得られない」は、従業員数 10～29 人、30～99 人の男性では全体を 10 ポイント以上下回っている一方、従業員数 10～29 人、30～99 人の女性では全体を 10 ポイント以上上回っており、男女の意識に差が見られる。

図表2-2-② 女性が働く上で支障となること — 性・従業員数別

		調査数 (n)	家事・育児・介護と仕事の両立が大変である	保育施設や介護サービスなどが利用しにくい	長時間労働や残業がある	昇進・昇格・給与に男女間で差がある	本人や配偶者の転勤がある	家族の理解や協力が得られない	結婚・出産時に退職償行がある	特に支障となることはない	わからない	その他	無回答	
全 体		1,011	85.0	39.5	34.5	32.5	31.9	25.1	22.1	1.4	2.0	3.9	0.6	
性別	男 性	407	79.6	35.6	26.3	30.5	28.7	14.7	23.1	1.7	2.5	3.4	0.5	
	女 性	597	88.6	42.0	40.2	34.0	34.0	32.3	21.4	1.2	1.5	4.2	0.7	
性・従業員数別	男 性	1 人	16	68.8	25.0	18.8	25.0	12.5	18.8	6.3	6.3	0.0	12.5	0.0
		2～4 人	19	84.2	21.1	26.3	31.6	26.3	15.8	21.1	0.0	0.0	5.3	0.0
		5～9 人	14	85.7	21.4	14.3	21.4	21.4	21.4	35.7	7.1	0.0	7.1	0.0
		10～29 人	30	66.7	23.3	10.0	36.7	16.7	10.0	26.7	6.7	6.7	3.3	0.0
		30～99 人	36	77.8	33.3	27.8	25.0	19.4	8.3	11.1	2.8	5.6	0.0	0.0
		100～299 人	39	87.2	28.2	15.4	15.4	15.4	20.5	25.6	0.0	0.0	0.0	0.0
		300～499 人	22	81.8	27.3	27.3	27.3	40.9	27.3	22.7	0.0	0.0	0.0	0.0
		500～999 人	17	64.7	47.1	29.4	5.9	35.3	5.9	29.4	0.0	0.0	5.9	0.0
	1000 人以上	101	81.2	35.6	35.6	32.7	45.5	14.9	17.8	1.0	2.0	5.0	1.0	
	女 性	1 人	13	84.6	38.5	30.8	23.1	23.1	38.5	7.7	15.4	0.0	0.0	0.0
		2～4 人	17	94.1	47.1	41.2	41.2	29.4	47.1	29.4	0.0	5.9	5.9	0.0
		5～9 人	32	90.6	40.6	28.1	40.6	40.6	46.9	18.8	0.0	0.0	15.6	0.0
		10～29 人	41	92.7	41.5	24.4	31.7	22.0	36.6	22.0	2.4	2.4	4.9	2.4
		30～99 人	59	88.1	44.1	37.3	40.7	27.1	35.6	25.4	0.0	0.0	1.7	1.7
		100～299 人	52	92.3	46.2	36.5	36.5	30.8	23.1	11.5	0.0	1.9	0.0	0.0
		300～499 人	20	80.0	50.0	45.0	30.0	35.0	35.0	35.0	0.0	5.0	5.0	0.0
500～999 人		23	87.0	39.1	34.8	34.8	26.1	21.7	17.4	0.0	0.0	4.3	0.0	
1000 人以上	95	90.5	47.4	51.6	36.8	38.9	28.4	17.9	0.0	1.1	7.4	1.1		

3 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無と退職理由

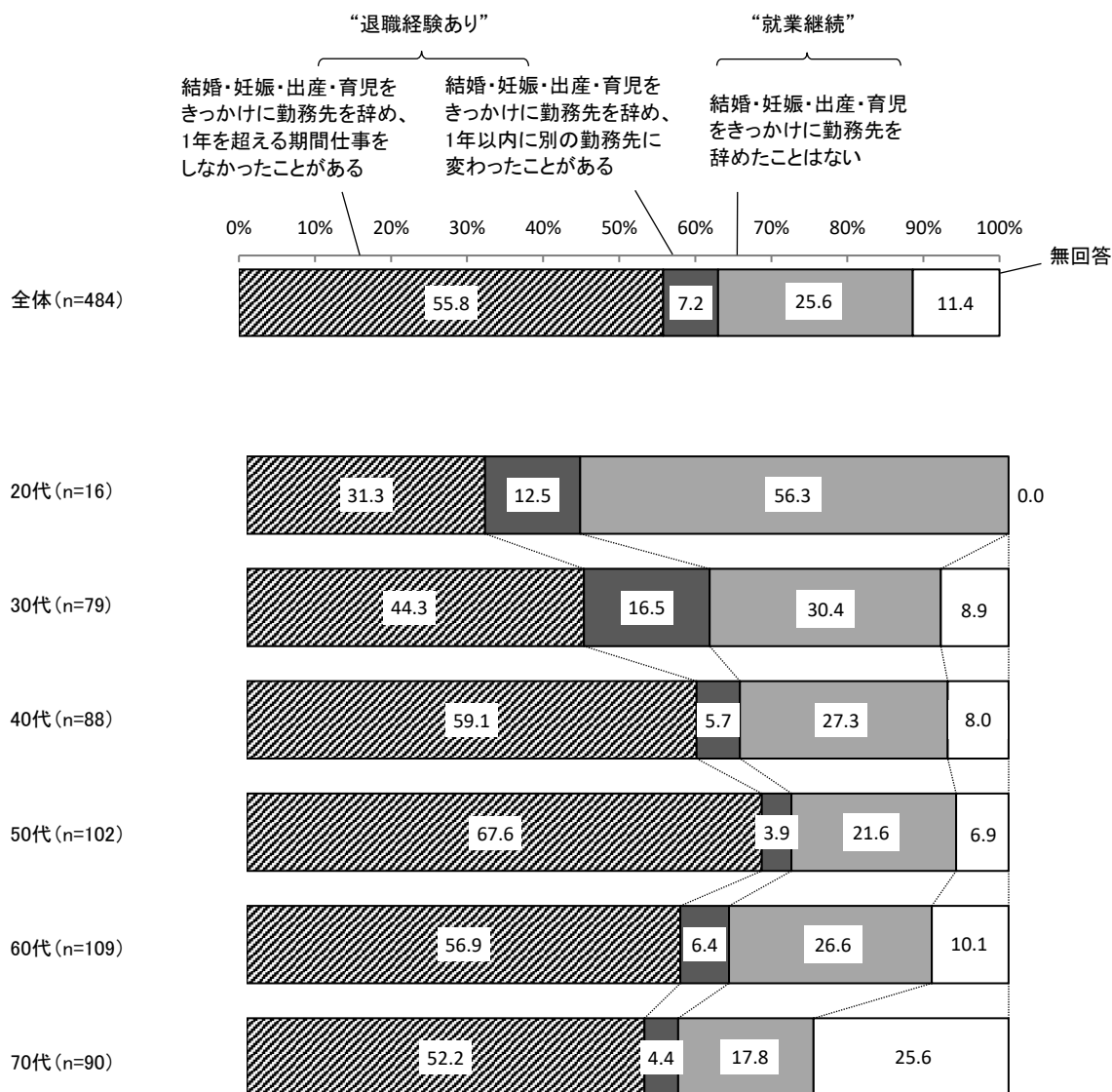
「次の設問は既婚(事実婚、離別・死別を含む)の女性の方のみお答えください。」

問 12 あなたは、結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞めたことはありますか(育児休業等による休職や出向は除く)。(○は1つ)

【年代別】

- “退職経験あり”（「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞め、1年を超える期間仕事をしなかったことがある」「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞め、1年以内に別の勤務先へ変わったことがある」の合計）は、年代が上がるごとに上昇し、50代でピークを迎える。“就業継続”（「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞めたことはない」）は、20代のみ5割を超えているが、それ以外の年代では1～3割程度と“退職経験あり”を大きく下回っている。

図表2-3-① 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無 — 年代別

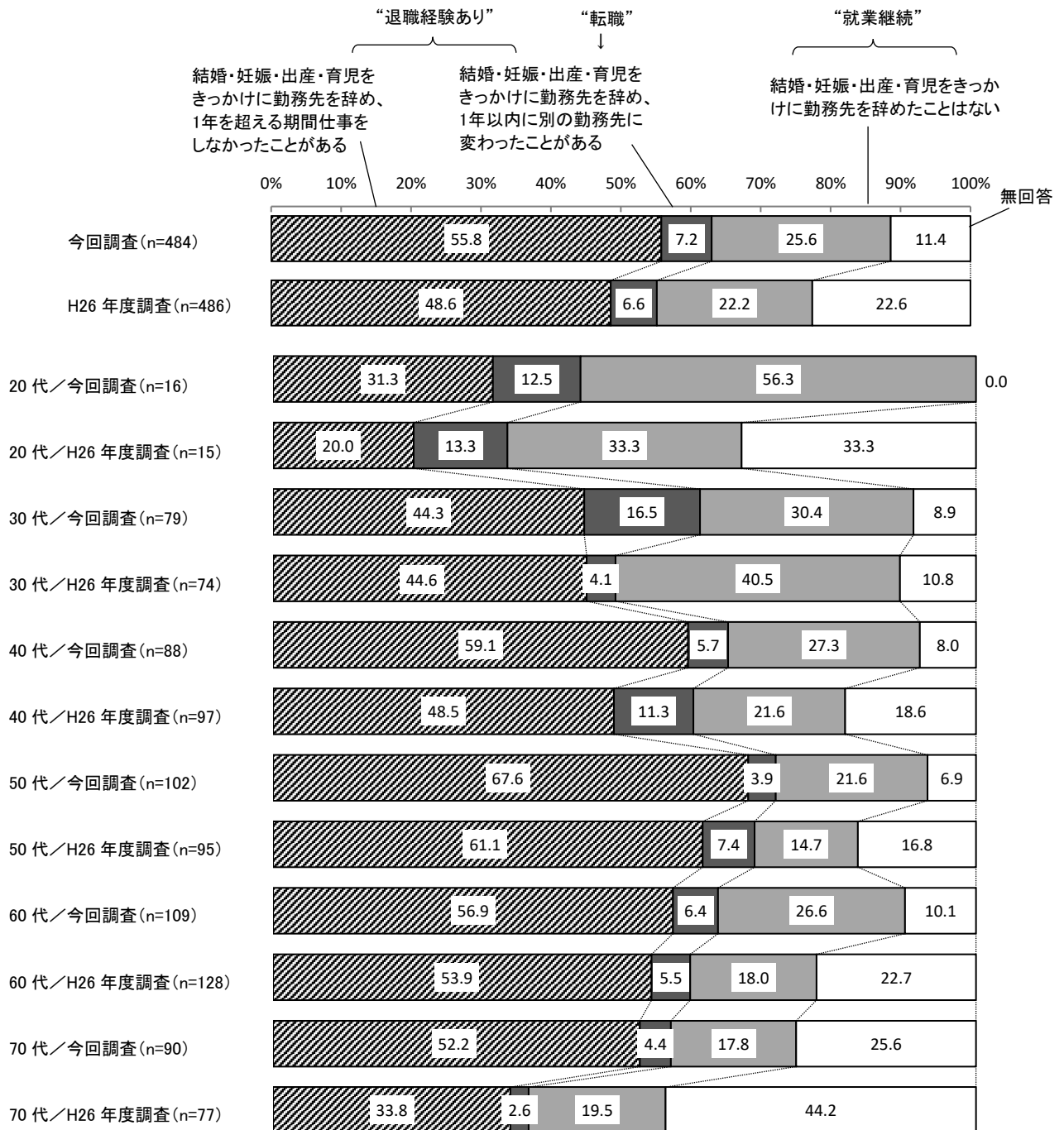


注) 10代の女性の回答は0だった。

【参考】既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無 [年代別・経年比較]

- ・前回調査（平成 26 年度調査）と比較すると、いずれの年代でも“退職経験あり”が前回調査より上昇している傾向が見られる。（20代：33.3%→43.8%、30代：48.7%→60.8%、40代：59.8%→64.8%、50代：68.5%→71.5%、60代：59.4%→63.3%、70代：36.4%→56.6%）
- ・20代では“就業継続”が33.3%→56.3%に上昇している。
- ・30代では“就業継続”が40.5%→30.4%に減少しているが、“転職”（「結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞め、1年以内に別の勤務先に変ったことがある」）が4.1%→16.5%に上昇している。

図表2-3-② 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無 — 年代別・経年比較

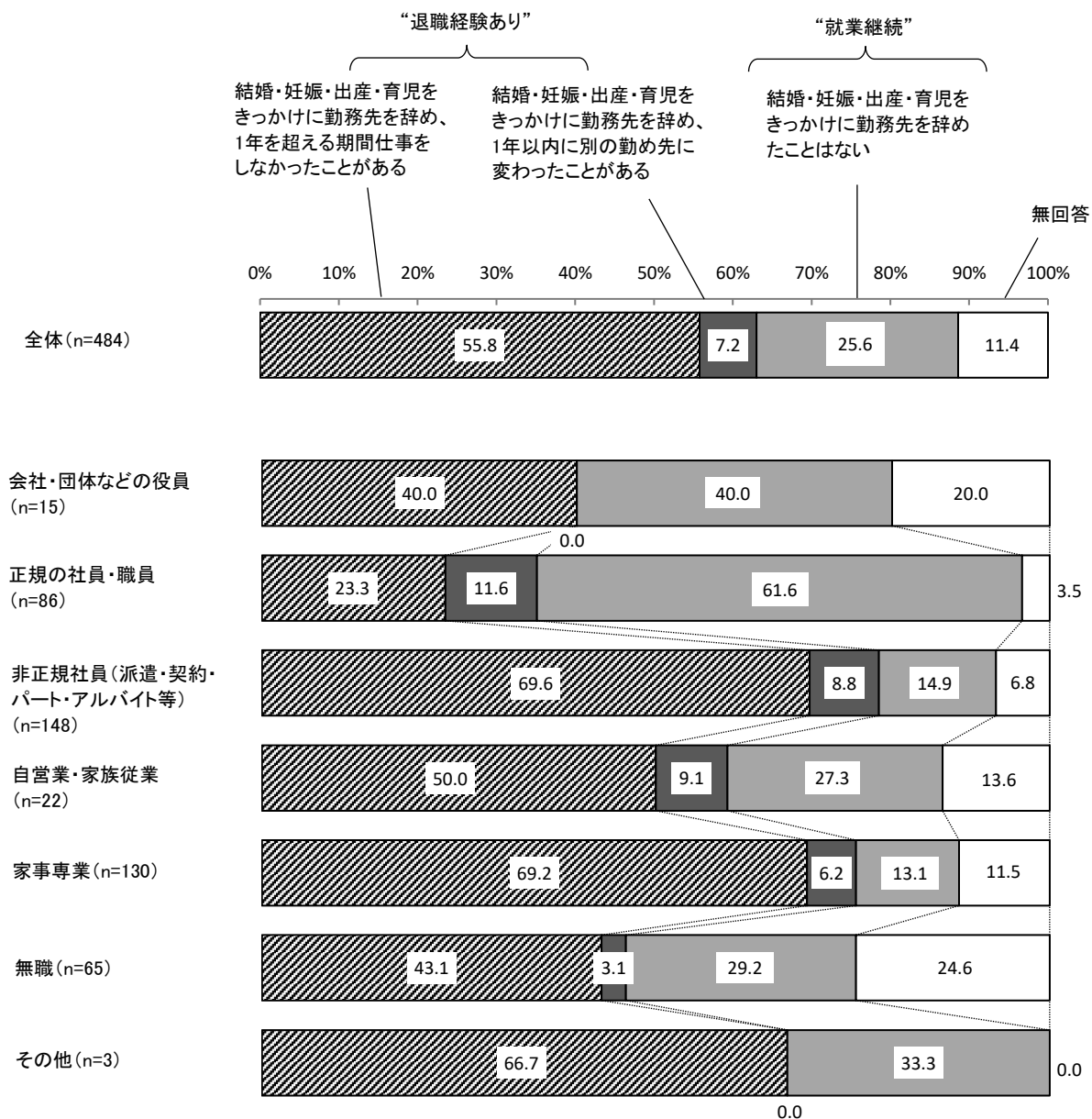


※前回調査：平成 26 年度実施「仙台市 男女共同参画に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、（公財）せんだい男女共同参画財団）

【自分の働き方別】

- ・自分の働き方別では、正規の社員・職員の61.6%が就業継続している一方、“非正規社員”（「派遣・契約社員」と「パート・アルバイト等非正規社員」の合計）は14.9%と大きな開きが見られる。
- ・“非正規社員”のうち78.4%が“退職経験あり”であり、結婚・出産による離職者の多くが非正規雇用に働き方が変化していると考えられる。

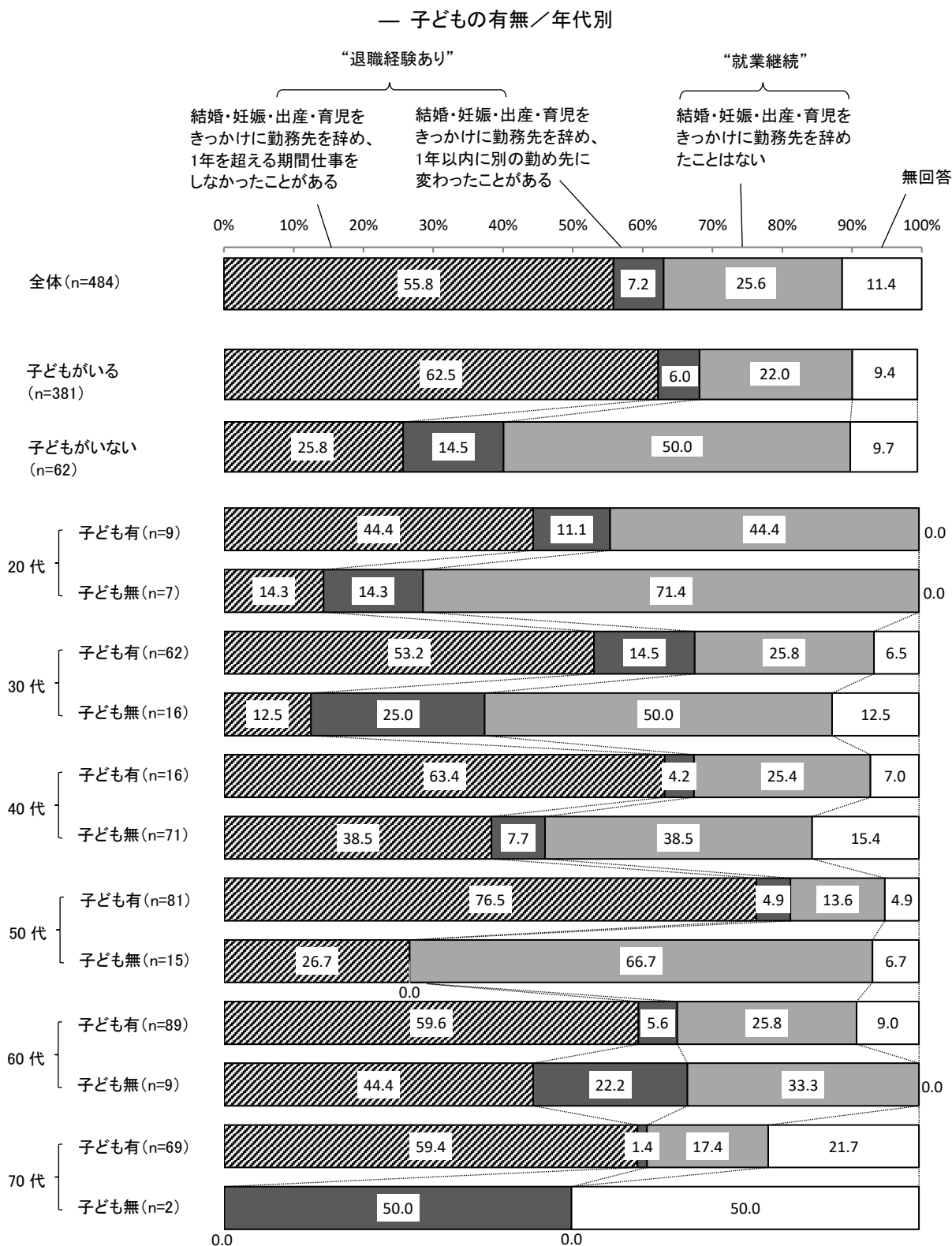
図表2-3-③ 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無 — 自分の働き方別



【子どもの有無／年代別】

- ・子どもの有無別では、「子どもがいる」の“退職経験あり”が68.5%である一方、「子どもがいない」では、40.3%となっており、妊娠・出産・育児による離職が多い。
- ・さらに年代別で見ると、20代～50代では、「子どもがいる」の“退職経験あり”が「子どもがいない」を大きく上回っており、特に50代では54.7ポイントの差がある。
- ・結婚・出産時期が育児・介護休業法制定前であった60代・70代は子どもの有無による変化があまり見られない。

図表2-3-④ 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職経験の有無

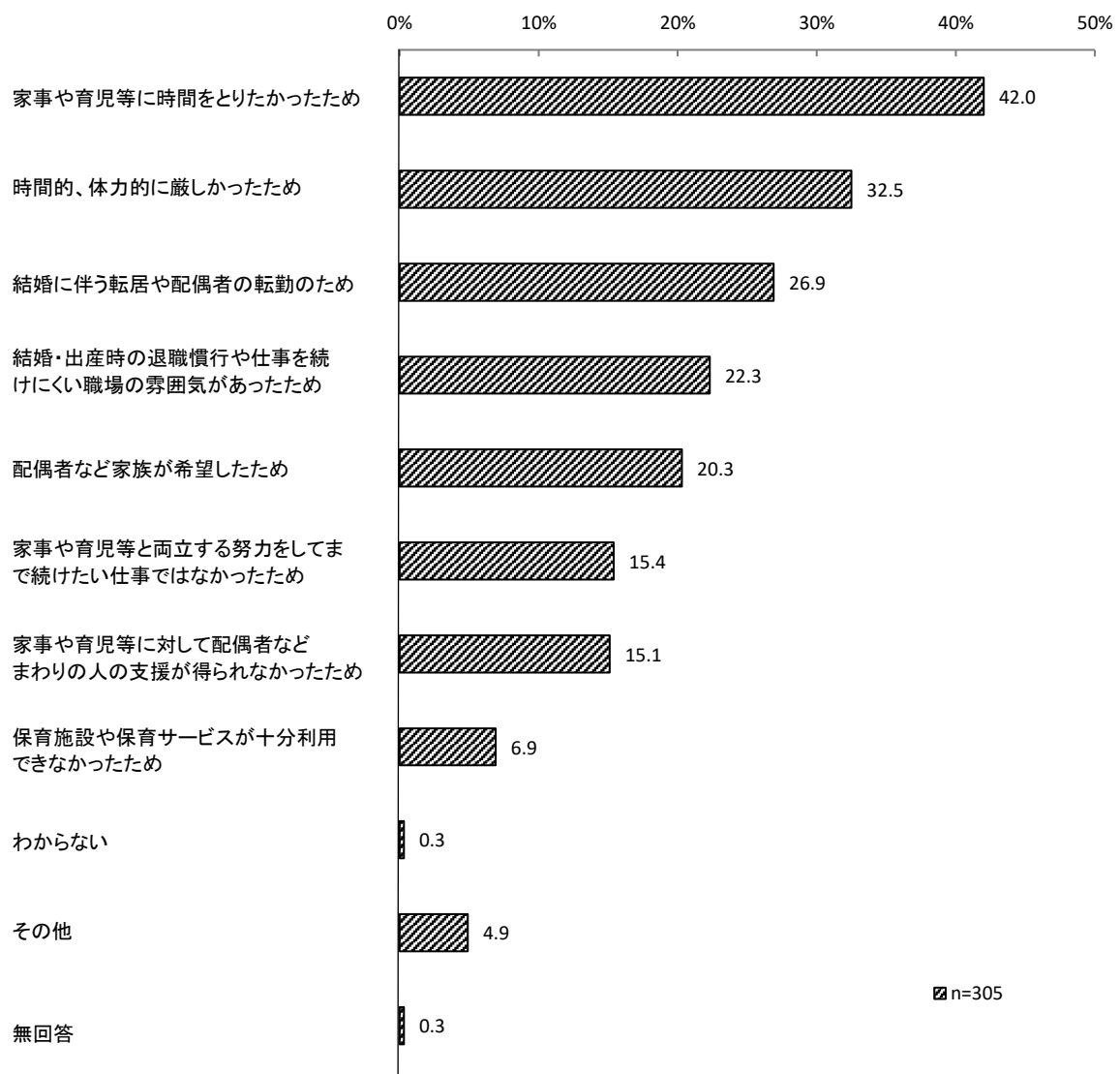


【問 12 で「1 年を超える期間仕事をしなかったことがある」または「2 年以内に別の勤務先に変
わったことがある」と答えた方だけお答えください。】

問 12-1 あなたはが結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞めたのはなぜですか。(〇はい
くつでも)

- ・「家事や育児等に時間をとりたかったため」(42.0%)が最も高く、次いで「時間的、体力的に厳
しかったため」(32.5%)、「結婚に伴う転居や配偶者の転勤のため」(26.9%)の順となっ
ている。

図表2-3-1-① 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職理由



【年代別】

- ・40代～70代では、「家事や育児等に時間をとりたかったため」が最も多いが、30代では「時間的、体力的に厳しかったため」、20代では「結婚に伴う転居や配偶者の転勤のため」が最も多い。

図表2-3-1-② 既婚女性の結婚・妊娠・出産・育児をきっかけとした退職理由 — 年代別

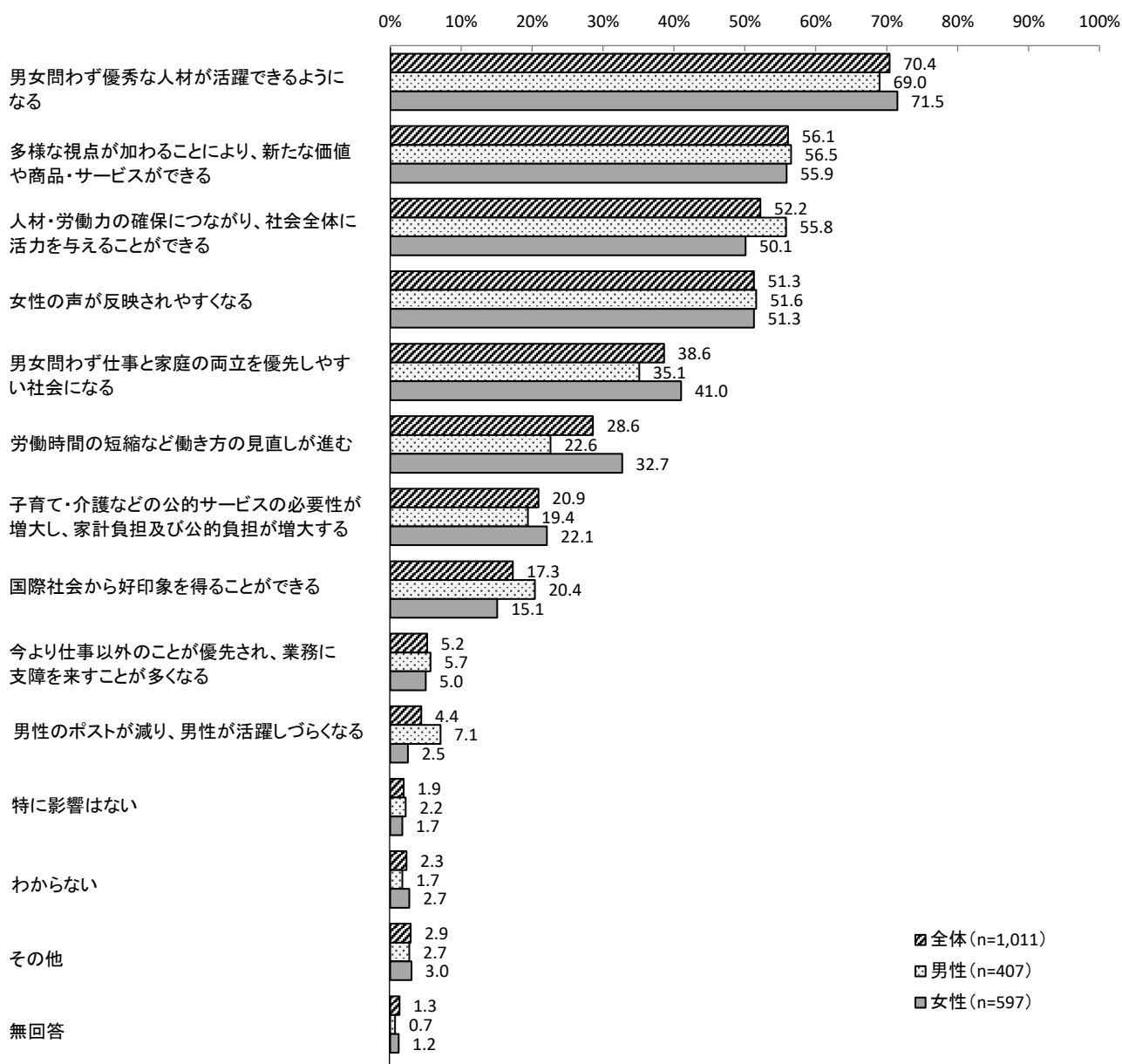
	調査数(n)	家事や育児等に時間をとりたかったため	時間的、体力的に厳しかったため	結婚に伴う転居や配偶者の転勤のため	結婚・出産時の退職慣行や仕事を続けにくい職場の雰囲気があったため	配偶者など家族が希望したため	家事や育児等と両立する努力をしてまで続けたい仕事ではなかったため	家事や育児等に対して配偶者などまわりの人の支援が得られなかったため	保育施設や保育サービスが十分利用できなかったため	わからない	その他	無回答
全体	305	42.0	32.5	26.9	22.3	20.3	15.4	15.1	6.9	0.3	4.9	0.3
年代別	20代	7	0.0	42.9	57.1	42.9	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
	30代	48	47.9	50.0	33.3	27.1	10.4	22.9	16.7	8.3	0.0	6.3
	40代	57	42.1	38.6	22.8	22.8	22.8	14.0	17.5	5.3	0.0	8.8
	50代	73	47.9	30.1	27.4	17.8	16.4	15.1	12.3	1.4	1.4	2.7
	60代	69	33.3	17.4	26.1	26.1	20.3	15.9	20.3	11.6	0.0	2.9
	70代	51	45.1	31.4	21.6	15.7	31.4	9.8	9.8	7.8	0.0	5.9

4 女性活躍が進むことの影響

問 13 平成 27 年に女性活躍推進法が制定・施行され、企業における取り組みが進められています。職場における女性活躍が進み、働く女性が増えると、どのような変化があると思いますか。(〇はいくつでも)

- ・男女ともに「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が最も多い。(男性：69.0%、女性：71.5%)
- ・「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」(男性：22.6%、女性 32.7%) で 10 ポイント以上の開きがあり、男女の意識に差が見られる。

図表2-4-① 女性活躍が進むことの影響 — 性別



【性・年代別】

- ・60代・70代は全体より10ポイント以上高い項目が見られる一方、10・20代と30代男性は10ポイント以上低い項目が見られるなど、年代によってばらつきが大きい。

図表2-4-② 女性活躍が進むことの影響 — 性・年代別

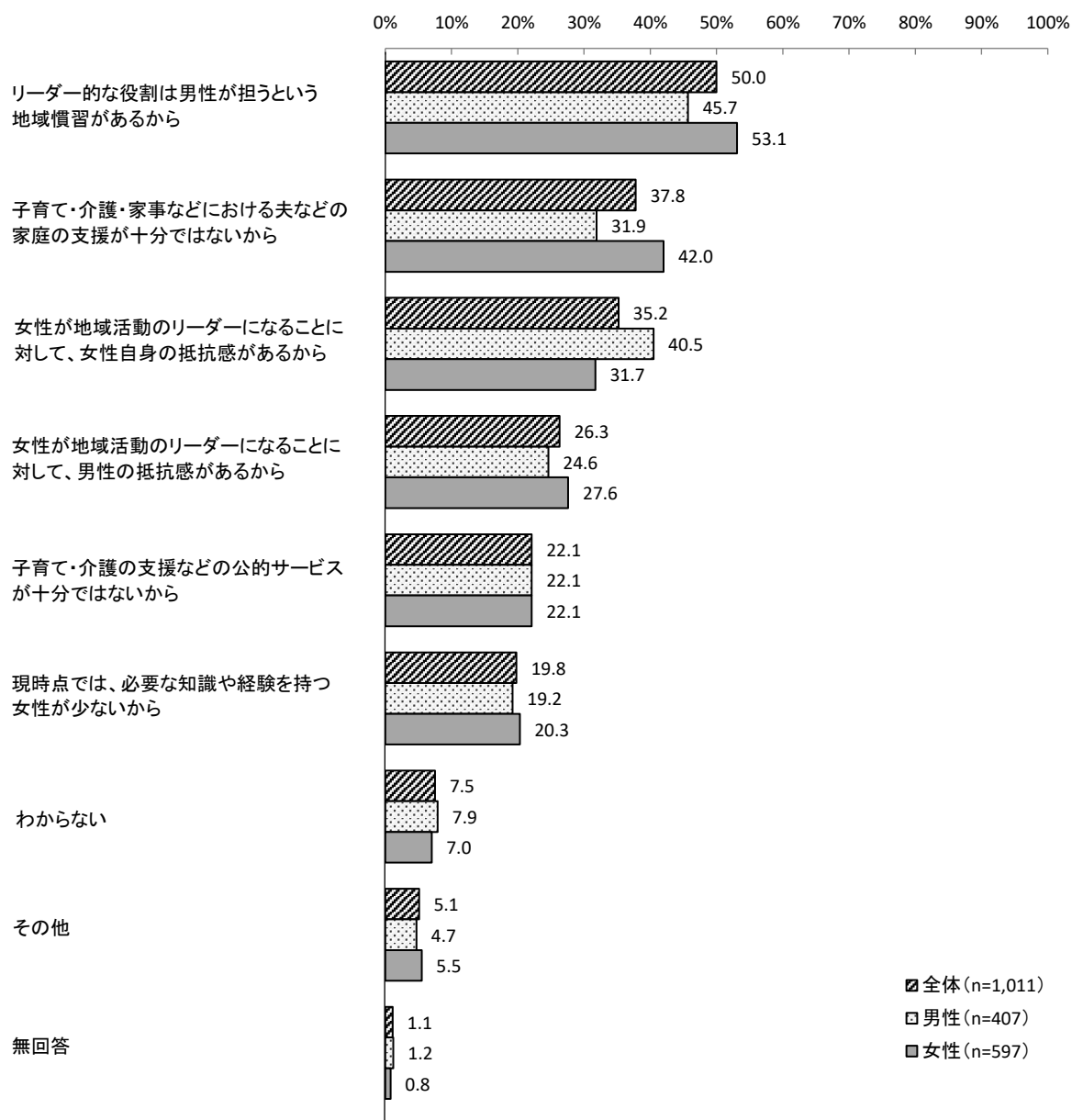
		調査数(n)	なる男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスができる	人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる	女性の声が反映されやすくなる	男女問わず仕事と家庭の両立を優先しやすい社会になる	労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	子育て・介護などの公的サービスの必要性が増大し、家計負担及び公的負担が増大する	国際社会から好印象を得ることができる	今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる	男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	特に影響はない	わからない	その他	無回答	
全体		1,011	70.4	56.1	52.2	51.3	38.6	28.6	20.9	17.3	5.2	4.4	1.9	2.3	2.9	1.3	
性別	男性	407	69.0	56.5	55.8	51.6	35.1	22.6	19.4	20.4	5.7	7.1	2.2	1.7	2.7	0.7	
	女性	597	71.5	55.9	50.1	51.3	41.0	32.7	22.1	15.1	5.0	2.5	1.7	2.7	3.0	1.2	
性・年代別	男性	10・20代	44	70.5	59.1	45.5	54.5	25.0	27.3	11.4	20.5	4.5	9.1	0.0	2.3	2.3	0.0
		30代	46	56.5	47.8	37.0	43.5	34.8	21.7	26.1	15.2	4.3	10.9	8.7	2.2	2.2	0.0
		40代	77	74.0	53.2	44.2	48.1	37.7	20.8	20.8	20.8	10.4	5.2	1.3	1.3	5.2	1.3
		50代	76	68.4	59.2	61.8	50.0	42.1	15.8	15.8	19.7	6.6	6.6	1.3	0.0	3.9	0.0
		60代	78	73.1	69.2	59.0	51.3	32.1	23.1	12.8	21.8	5.1	5.1	2.6	2.6	2.6	1.3
		70代	86	67.4	48.8	73.3	59.3	34.9	27.9	27.9	22.1	2.3	8.1	1.2	2.3	0.0	1.2
	女性	10・20代	61	60.7	57.4	42.6	47.5	55.7	21.3	16.4	13.1	4.9	1.6	4.9	3.3	0.0	1.6
		30代	100	67.0	54.0	47.0	40.0	42.0	37.0	28.0	17.0	7.0	1.0	1.0	3.0	7.0	0.0
		40代	113	74.3	58.4	55.8	42.5	40.7	38.1	28.3	15.9	8.8	2.7	1.8	0.0	2.7	0.9
		50代	113	70.8	58.4	48.7	50.4	41.6	23.0	20.4	11.5	1.8	2.7	1.8	4.4	0.0	2.7
		60代	116	80.2	57.8	55.2	62.9	39.7	37.9	19.0	17.2	4.3	3.4	0.9	4.3	5.2	0.9
		70代	94	70.2	48.9	46.8	62.8	31.9	34.0	18.1	14.9	3.2	3.2	1.1	1.1	2.1	1.1

5 女性が地域リーダーになるために必要なこと

問 14 町内会やPTAの会長など、地域でリーダーの役割を担っている女性は少ないという状況があります。あなたは、その理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

- ・男女ともに「リーダー的な役割は男性が担うという地域慣習があるから」が最も多い。(男性：45.7%、女性 53.1%)
- ・次いで、女性は「子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから」(42.0%)が続くが、男性は「女性が地域活動のリーダーになることに対して、女性自身の抵抗感があるから」(40.5%)が続いている。

図表2-5-① 女性が地域リーダーになるために必要なこと — 性別



【性・年代別】

- ・女性の「現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少ないから」は、10・20代が全体より10ポイント以上低くなっており（8.2%）、年代が上がるにつれて上昇していく。
- ・「子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから」は、40代女性の割合が最も多く（47.8%）、全体より10ポイント以上高くなっている。

図表2-5-② 女性が地域リーダーになるために必要なこと — 性・年代別

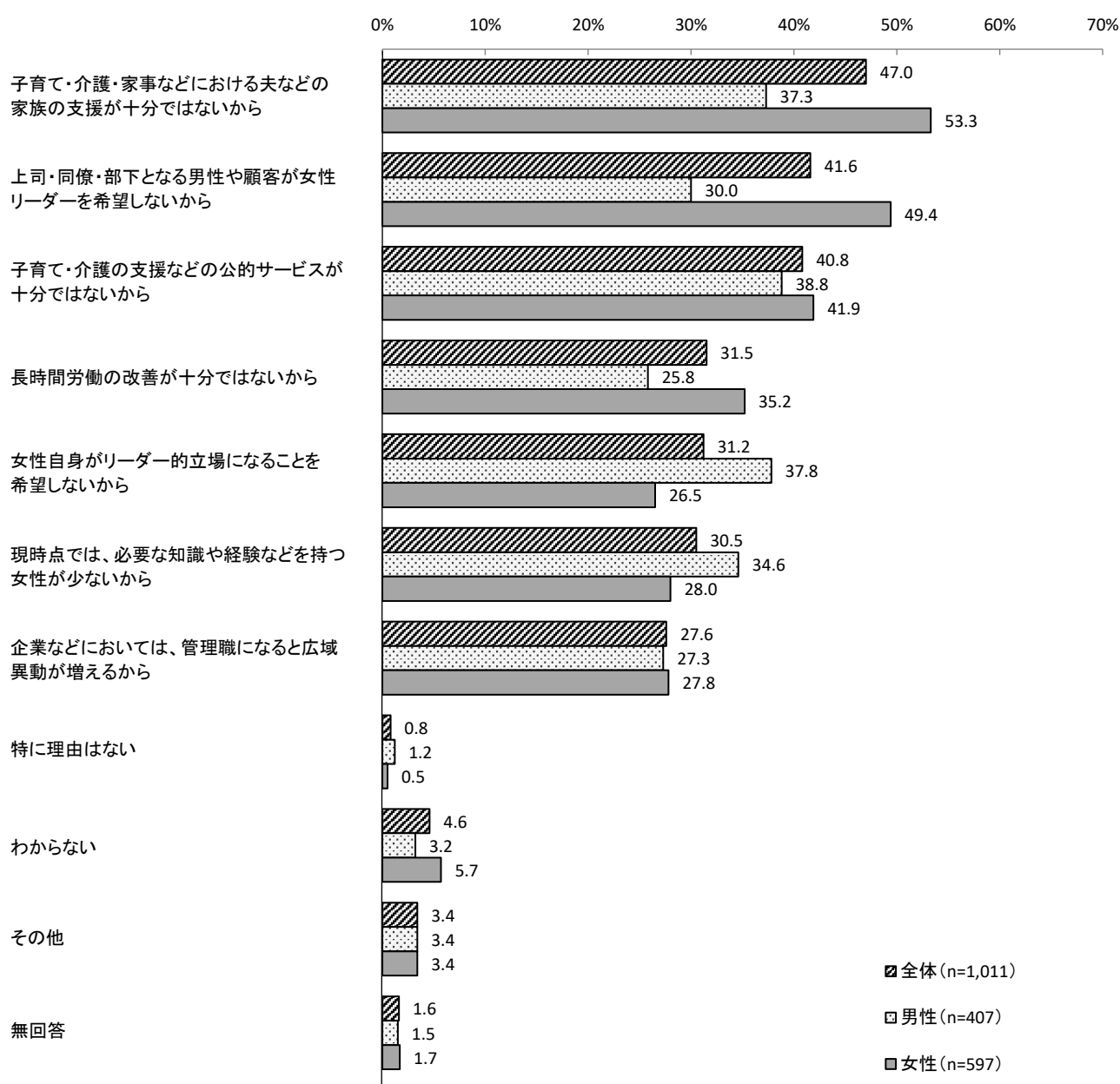
		調査数（n）	リーダー的な役割は男性が担うという地域慣習があるから	子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから	子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから	女性が地域活動のリーダーになることに対して、女性自身の抵抗感があるから	女性が地域活動のリーダーになることに対して、男性の抵抗感があるから	子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから	現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少ないから	わからない	その他	無回答
全体		1,011	50.0	37.8	35.2	26.3	22.1	19.8	7.5	5.1	1.1	
性別	男性	407	45.7	31.9	40.5	24.6	22.1	19.2	7.9	4.7	1.2	
	女性	597	53.1	42.0	31.7	27.6	22.1	20.3	7.0	5.5	0.8	
性・年代別	男性	10・20代	44	43.2	18.2	45.5	18.2	18.2	18.2	9.1	2.3	0.0
		30代	46	43.5	34.8	41.3	19.6	21.7	10.9	10.9	2.2	0.0
		40代	77	40.3	35.1	42.9	18.2	19.5	15.6	13.0	9.1	1.3
		50代	76	52.6	32.9	38.2	25.0	19.7	13.2	7.9	7.9	0.0
		60代	78	42.3	32.1	41.0	35.9	21.8	24.4	5.1	3.8	2.6
		70代	86	50.0	33.7	37.2	25.6	29.1	27.9	3.5	1.2	2.3
	女性	10・20代	61	45.9	44.3	31.1	21.3	32.8	8.2	6.6	8.2	1.6
		30代	100	53.0	43.0	32.0	32.0	25.0	11.0	10.0	9.0	0.0
		40代	113	52.2	47.8	40.7	35.4	18.6	17.7	5.3	6.2	0.0
		50代	113	53.1	34.5	24.8	23.9	11.5	23.9	9.7	2.7	1.8
		60代	116	56.0	47.4	34.5	29.3	28.4	26.7	4.3	6.0	0.0
		70代	94	55.3	35.1	25.5	20.2	21.3	28.7	6.4	2.1	2.1

6 指導的地位に女性が少ない理由

問 15 政治や企業などにおいて、政策や方針を決定する立場や指導的地位に女性が少ないという状況があります。あなたは、その理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

- ・男性は「子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから」(38.8%)、女性は「子育て・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から」(53.3%)が最も多い。
- ・「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から」(男性：30.0%、女性：49.4%)、「子育て・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から」(男性：37.3%、女性 53.3%)において男女の差が大きい。

図表2-6-① 指導的地位に女性が少ない理由 — 性別



【性・年代別】

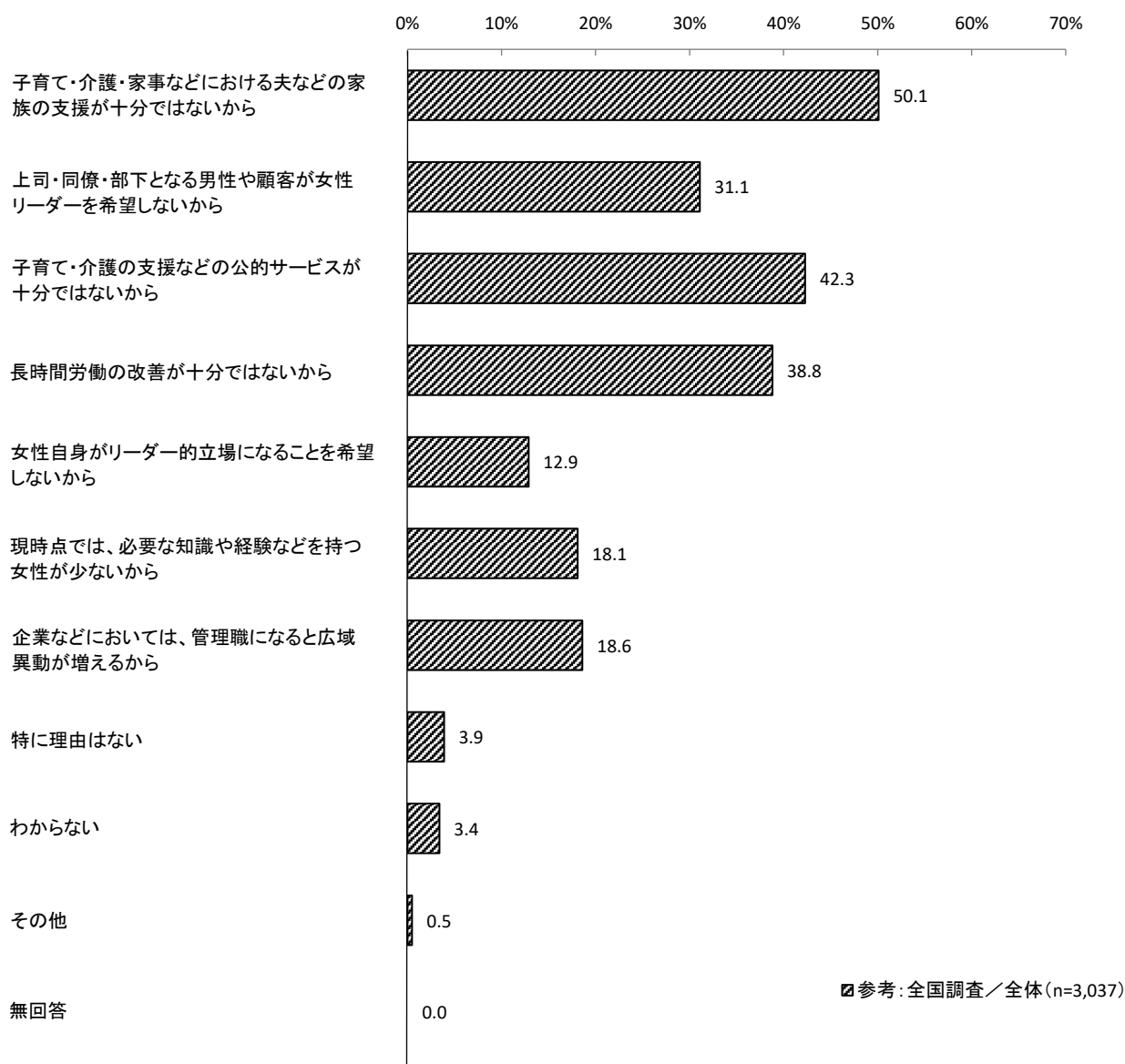
- ・「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから」は、男性の60代と70代が平均より10ポイント以上高い（60代：46.2%、70代：44.2%）のに対し、女性の10・20代と30代は10ポイント以上低い（10・20代：11.5%、30代：20.0%）。
- ・「女性自身がリーダー的立場になることを希望しないから」は男性の50代が全体より10ポイント以上高い（46.1%）のに対し、女性の10・20代は10ポイント以上低い（19.7%）。

図表2-6-② 指導的地位に女性が少ない理由 — 性・年代別

		調査数（n）	族の支援が十分ではないから 子育て・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から	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から	子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから	長時間労働の改善が十分ではないから	女性自身がリーダー的立場になることを希望しないから	現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから	異動が増えるから	企業などにおいては、管理職になると広域	特に理由はない	わからない	その他	無回答
全 体		1,011	47.0	41.6	40.8	31.5	31.2	30.5	27.6	0.8	4.6	3.4	1.6	
性別	男 性	407	37.3	30.0	38.8	25.8	37.8	34.6	27.3	1.2	3.2	3.4	1.5	
	女 性	597	53.3	49.4	41.9	35.2	26.5	28.0	27.8	0.5	5.7	3.4	1.7	
性・年代別	男 性	10・20代	44	20.5	34.1	31.8	20.5	40.9	34.1	18.2	0.0	2.3	4.5	2.3
		30代	46	34.8	34.8	41.3	26.1	34.8	19.6	21.7	0.0	6.5	0.0	0.0
		40代	77	35.1	20.8	32.5	26.0	35.1	27.3	29.9	5.2	1.3	6.5	0.0
		50代	76	38.2	31.6	36.8	22.4	46.1	28.9	27.6	1.3	3.9	2.6	0.0
		60代	78	43.6	38.5	39.7	32.1	30.8	46.2	34.6	0.0	2.6	3.8	2.6
		70代	86	43.0	24.4	47.7	25.6	39.5	44.2	25.6	0.0	3.5	2.3	3.5
	女 性	10・20代	61	52.5	42.6	54.1	34.4	19.7	11.5	19.7	0.0	8.2	6.6	1.6
		30代	100	52.0	60.0	45.0	28.0	25.0	20.0	15.0	0.0	7.0	6.0	1.0
		40代	113	56.6	52.2	41.6	31.0	25.7	30.1	36.3	0.9	4.4	1.8	0.0
		50代	113	47.8	43.4	38.9	32.7	26.5	27.4	32.7	0.9	5.3	0.9	4.4
		60代	116	58.6	56.0	41.4	51.7	30.2	34.5	31.9	0.0	3.4	3.4	1.7
		70代	94	51.1	38.3	35.1	30.9	28.7	37.2	25.5	1.1	7.4	3.2	1.1

【参考】指導的地位に女性が少ない理由 [全国調査]

図表2-6-③ 指導的地位に女性が少ない理由 — 全国調査



※全国調査：令和元年度「男女共同参画社会に関する世論調査」（実施主体：内閣府）

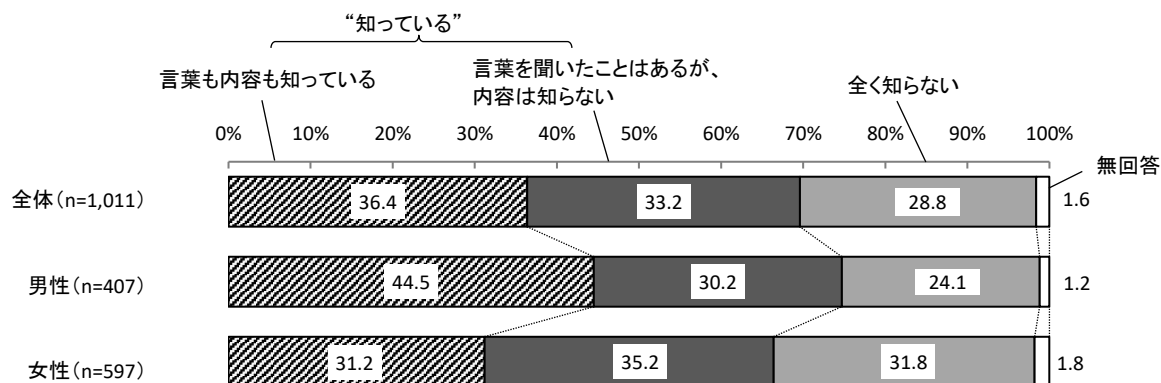
第3章 ワーク・ライフ・バランスなどについて

1 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度

問 16 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉をどの程度知っていますか。(○は1つ)

- ・ “知っている”（「言葉も内容も知っている」「言葉を聞いたことはあるが、内容は知らない」の合計）は、男性：74.7%、女性66.4%で、男性の方が認知度が高い傾向が見られる。

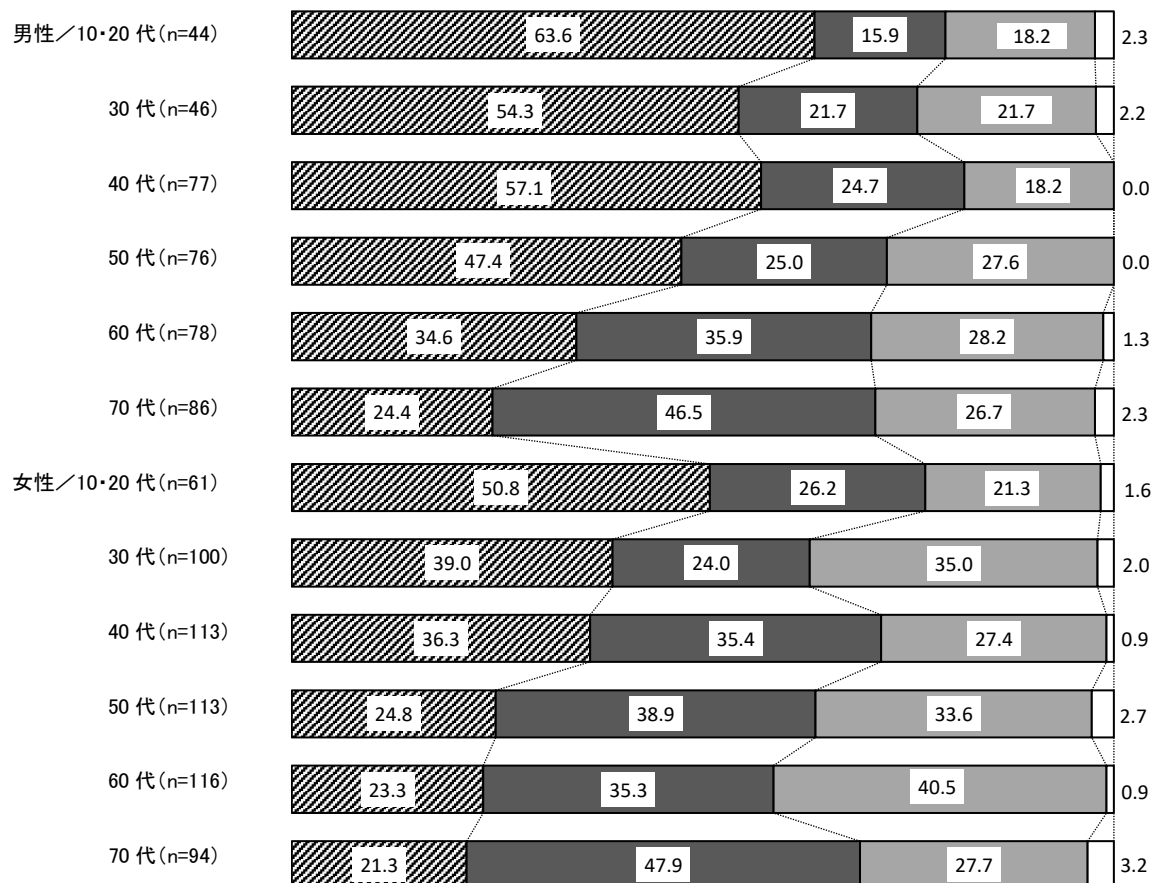
図表3-1-① 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 — 性別



【性・年代別】

- ・ 男女ともにいずれの年代でも “知っている” が “全く知らない” を上回っており、若い年代ほど “知っている” の割合が高い傾向が見られるが、30代で落ち込みが見られる。

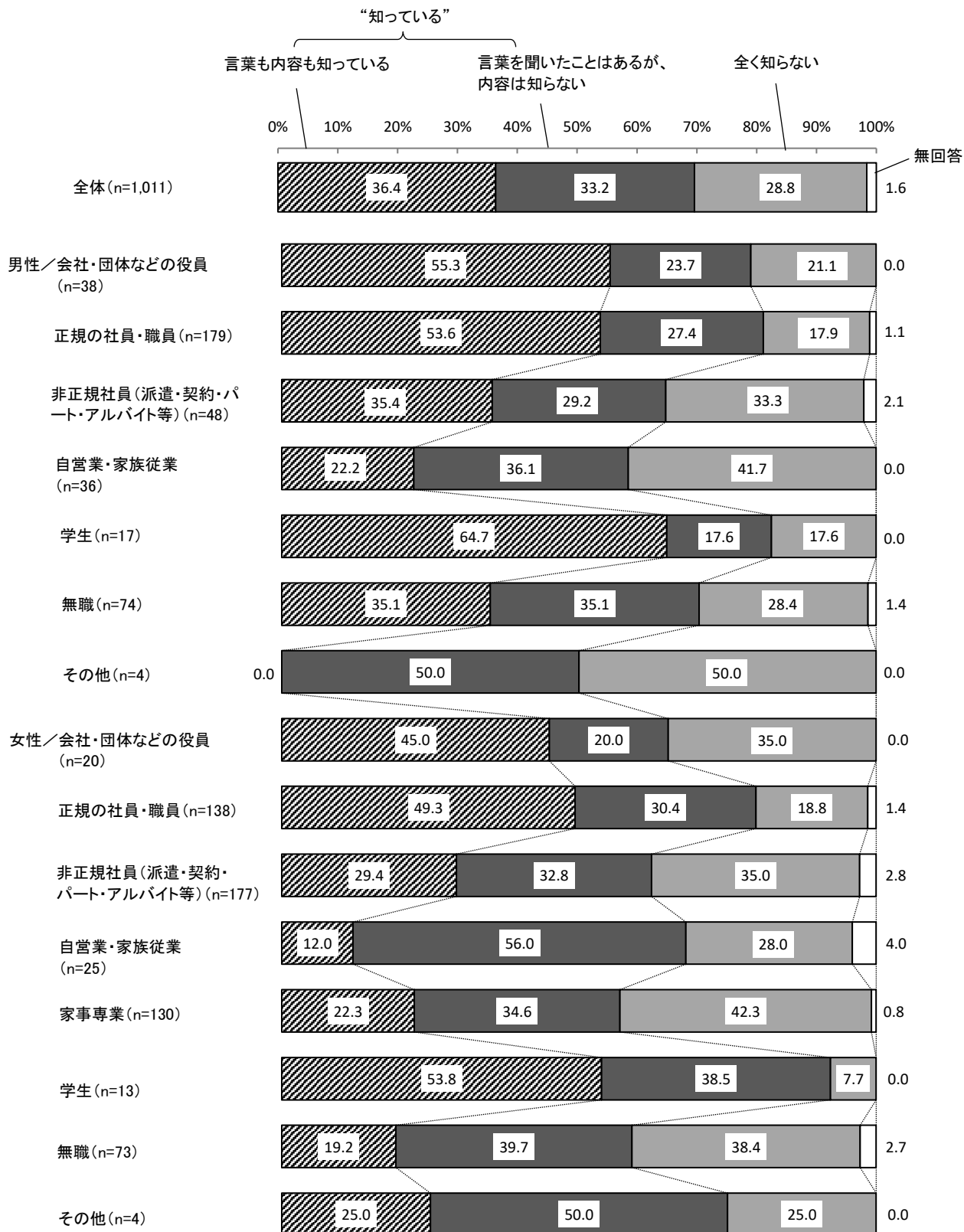
図表3-1-② 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 — 性・年代別



【性・自分の働き方別】

・“知っている”について、男女ともに「正規の社員・職員」（男性：81.0%、女性79.7%）と“非正規社員”（「派遣・契約社員」「パート・アルバイト等非正規社員」の合計）（男性64.6%、女性62.2%）で16ポイント以上の差があり、雇用形態による差が見られる。

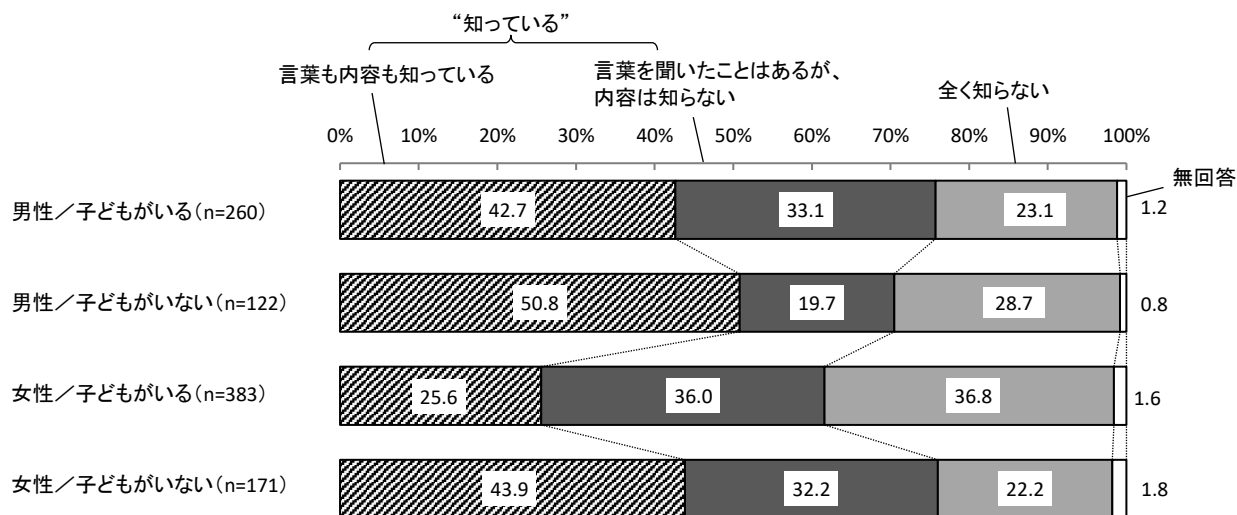
図表3-1-③ 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 — 性・自分の働き方別



【性・子どもの有無別】

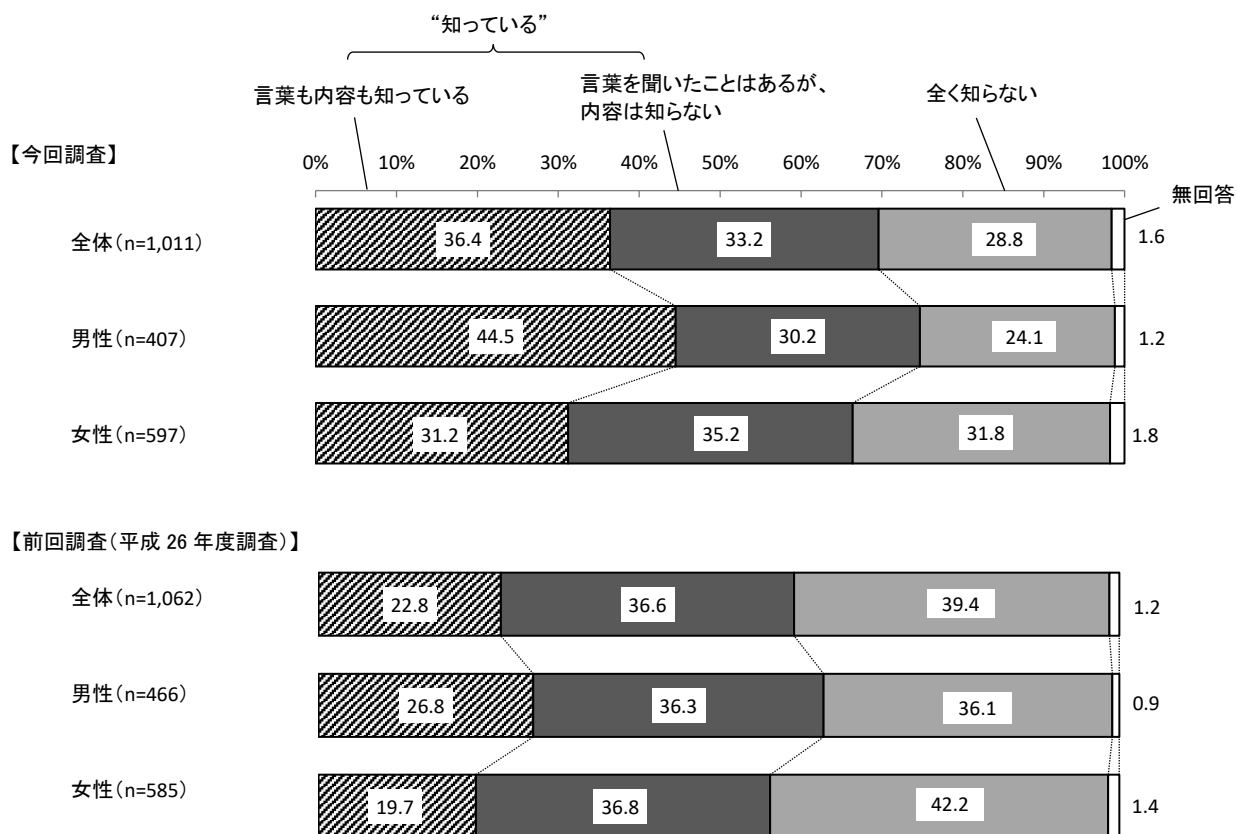
- ・ “知っている” について、男性は「子どもがいる」(75.8%) が「子どもがいない」(70.5%) を上回っているが、女性は「子どもがいる」(61.6%) が「子どもがいない」(76.1%) を下回っている。

図表3-1-④ 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 — 性・子どもの有無別



【参考】「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 [経年比較]

図表3-1-⑤ 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 — 経年比較



※前回調査：平成 26 年度実施「仙台市 男女共同参画に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、(公財) せんだい男女共同参画財団)

2 生活の中で各活動に費やしている時間

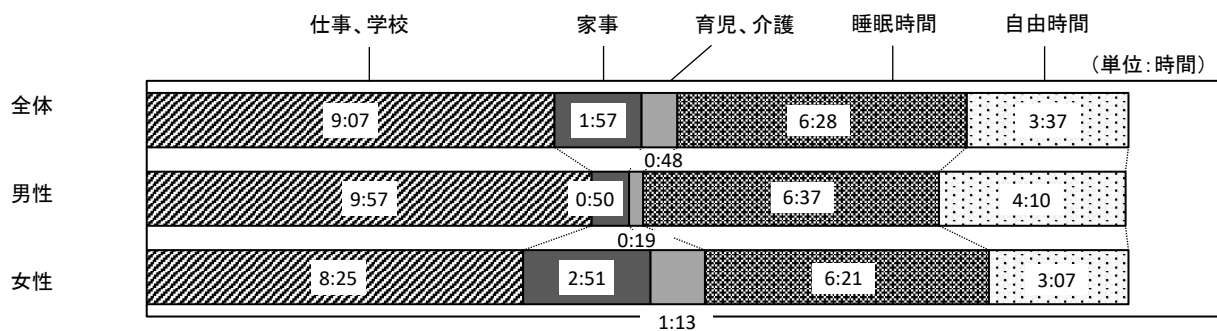
問 17 あなたは平均的な1日において、下記(ア)～(オ)のそれぞれにどの程度の時間をかけていますか。仕事や学校がある日と無い日の両方についてお答えください。(枠内におよその合計時間をご記入ください。該当がない場合は、「0 時間 0 分」とご記入ください。)

(ア)仕事、学校(通勤・通学時間を含む)※仕事・学校がある人のみ (イ)家事(炊事、買物、洗濯、掃除など)
(ウ)育児、介護 (エ)睡眠時間 (オ)自由時間(仕事、学校、家事、育児、介護、睡眠など以外の時間)

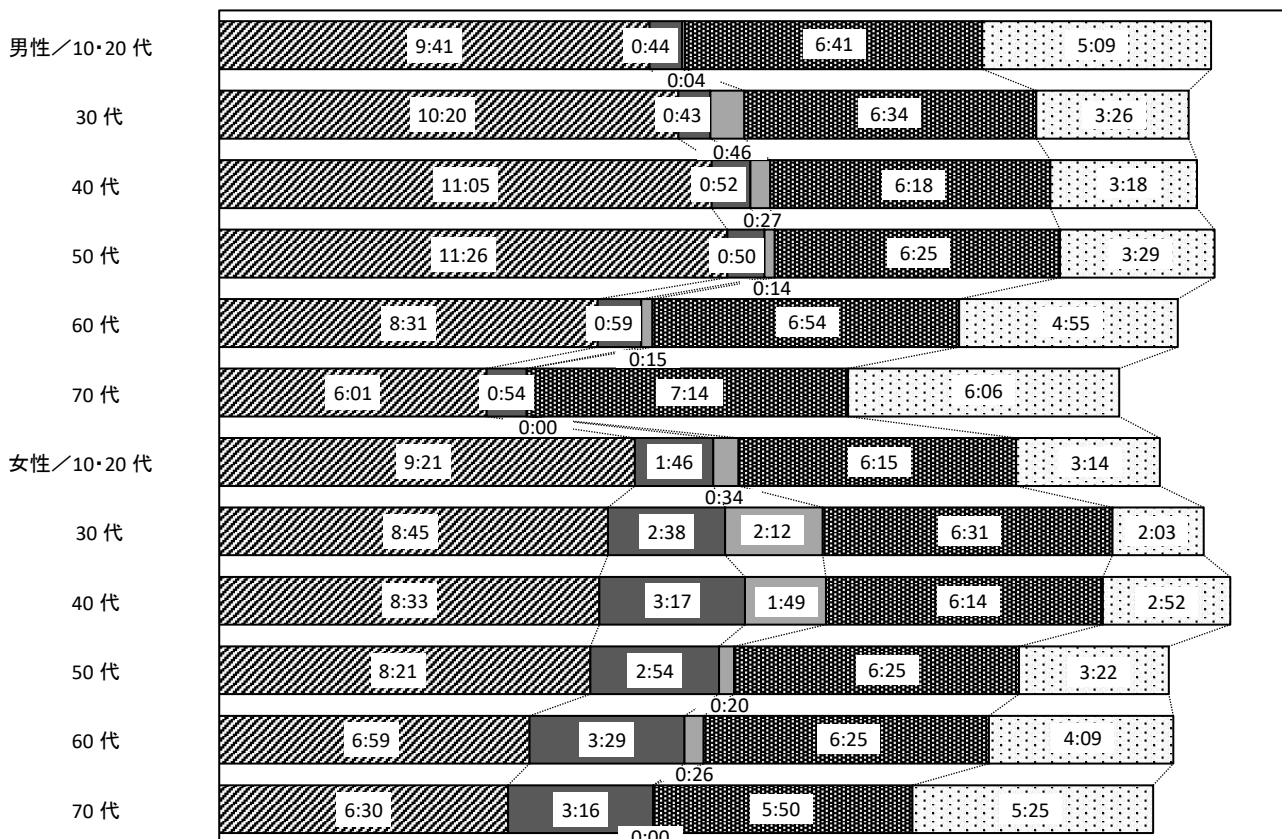
(1) 仕事や学校がある日

- ・仕事、学校時間は、男性9時間57分、女性8時間25分で、男性の方が1時間32分長い。
- ・家事時間は、男性50分、女性2時間51分、育児、介護時間は、男性19分、女性1時間13分といずれも女性の方が長い。

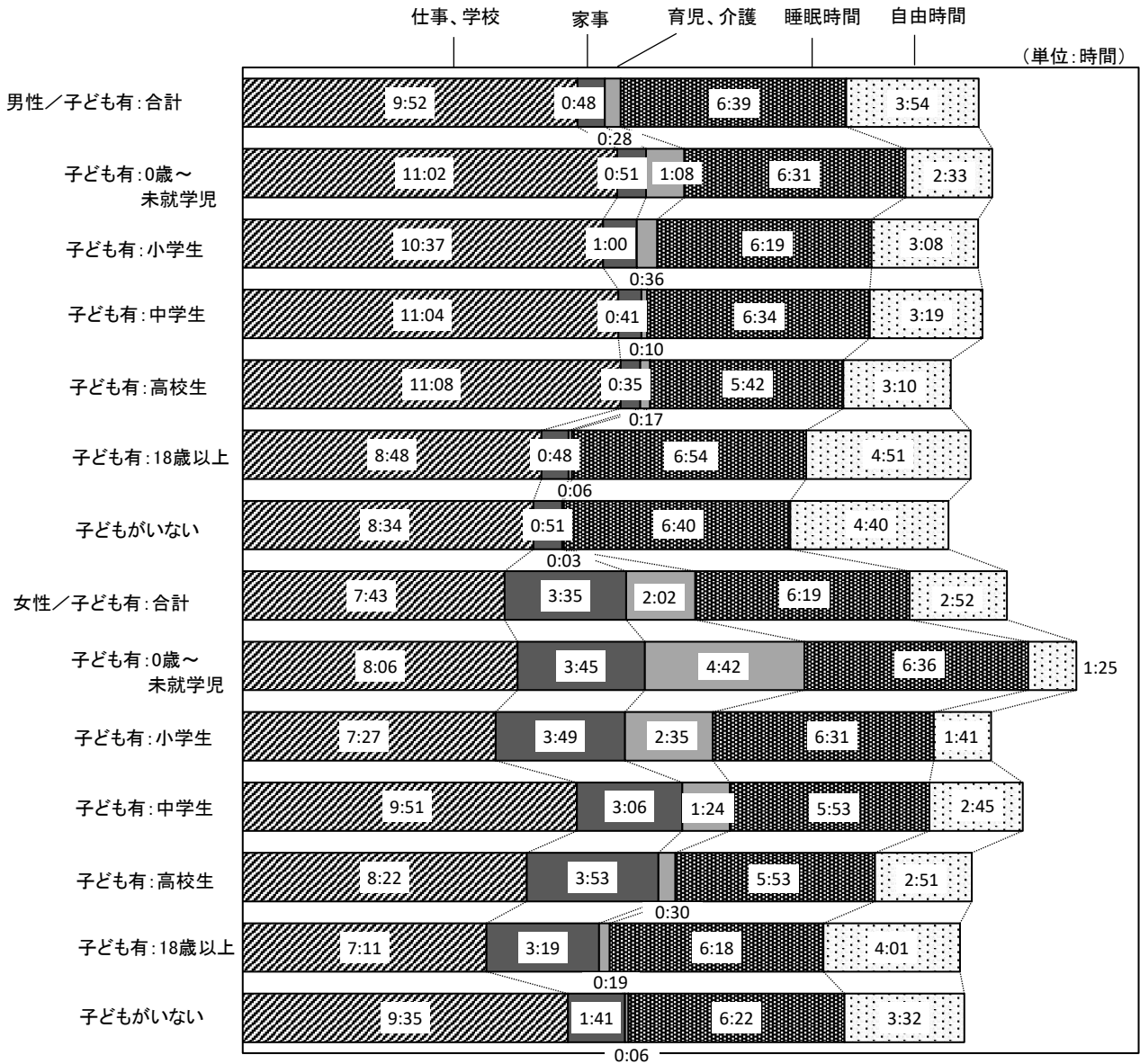
図表3-2-1-① 仕事や学校がある日の生活時間 — 性別



図表3-2-1-② 仕事や学校がある日の生活時間 — 性・年代別



図表3-2-1-③ 仕事や学校がある日の生活時間 — 性・子の有無・末子の年齢別



注) 仕事や学校がある日の生活時間については、有業者及び学生を集計対象とした。

注) 活動ごとに有効回答数が異なる(それぞれの有効回答数は次ページの図表3-2-1-④及び3-2-1-⑤のとおり)。

注) 時間は、各活動の有効回答の平均を示しており、また、1日のうちの全ての活動についてたずねた訳ではないため、合計時間は24時間となっていない。

注) 「子ども有：通学していない18歳未満」の回答は0だった。

図表3-2-1-④ 仕事や学校がある日の生活時間(有効回答数) — 性・年代別

		仕事、学校		家事		育児、介護		睡眠時間		自由時間		
		n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	
全 体		670	9:07	644	1:57	567	0:48	674	6:28	652	3:37	
性別	男 性	311	9:57	291	0:50	267	0:19	313	6:37	302	4:10	
	女 性	355	8:25	350	2:51	298	1:13	358	6:21	346	3:07	
性・年代別	男 性	10・20 代	41	9:41	40	0:44	39	0:04	40	6:41	40	5:09
		30 代	43	10:20	41	0:43	39	0:46	43	6:34	42	3:26
		40 代	74	11:05	72	0:52	66	0:27	74	6:18	71	3:18
		50 代	71	11:26	68	0:50	61	0:14	70	6:25	68	3:29
		60 代	50	8:31	42	0:59	36	0:15	51	6:54	48	4:55
		70 代	32	6:01	28	0:54	26	0:00	35	7:14	33	6:06
	女 性	10・20 代	55	9:21	52	1:46	50	0:34	55	6:15	53	3:14
		30 代	77	8:45	76	2:38	73	2:12	77	6:31	72	2:03
		40 代	92	8:33	91	3:17	77	1:49	93	6:14	91	2:52
		50 代	76	8:21	76	2:54	60	0:20	75	6:25	74	3:22
		60 代	44	6:59	44	3:29	33	0:26	46	6:25	44	4:09
		70 代	11	6:30	11	3:16	5	0:00	12	5:50	12	5:25

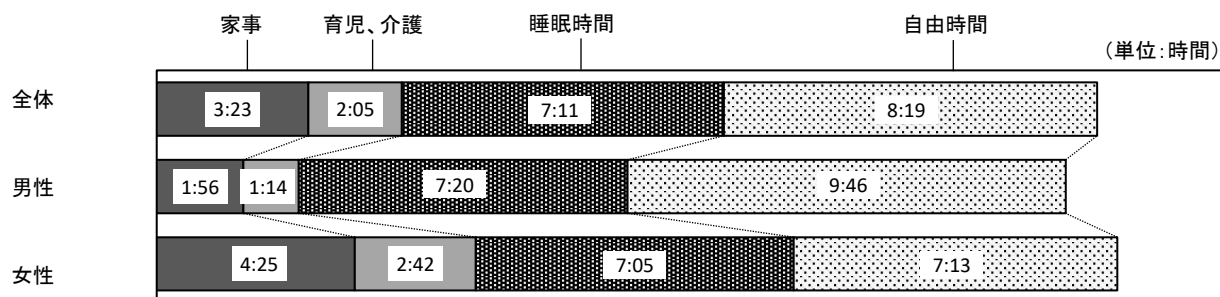
図表3-2-1-⑤ 仕事や学校がある日の生活時間(有効回答数) — 性・子の有無・末子の年齢別

			仕事、学校		家事		育児、介護		睡眠時間		自由時間		
			n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	
性・子の有無・末子の年齢別	男 性	子どもがいる	合計	257	9:52	173	0:48	156	0:28	190	6:39	183	3:54
			0歳～未就学児	46	11:02	44	0:51	44	1:08	46	6:31	43	2:33
			小学生	17	10:37	17	1:00	16	0:36	17	6:19	17	3:08
			中学生	15	11:04	15	0:41	11	0:10	15	6:34	15	3:19
			高校生	14	11:08	13	0:35	12	0:17	14	5:42	14	3:10
			18歳以上	96	8:48	84	0:48	73	0:06	98	6:54	94	4:51
		子どもがいない	105	8:34	100	0:51	94	0:03	104	6:40	102	4:40	
	女 性	子どもがいる	合計	205	7:43	204	3:35	169	2:02	208	6:19	201	2:52
			0歳～未就学児	39	8:06	37	3:45	37	4:42	39	6:36	36	1:25
			小学生	35	7:27	35	3:49	34	2:35	35	6:31	35	1:41
			中学生	14	9:51	14	3:06	10	1:24	14	5:53	14	2:45
			高校生	18	8:22	18	3:53	13	0:30	18	5:53	17	2:51
			18歳以上	93	7:11	93	3:19	69	0:19	95	6:18	92	4:01
		子どもがいない	137	9:35	133	1:41	120	0:06	137	6:22	133	3:32	

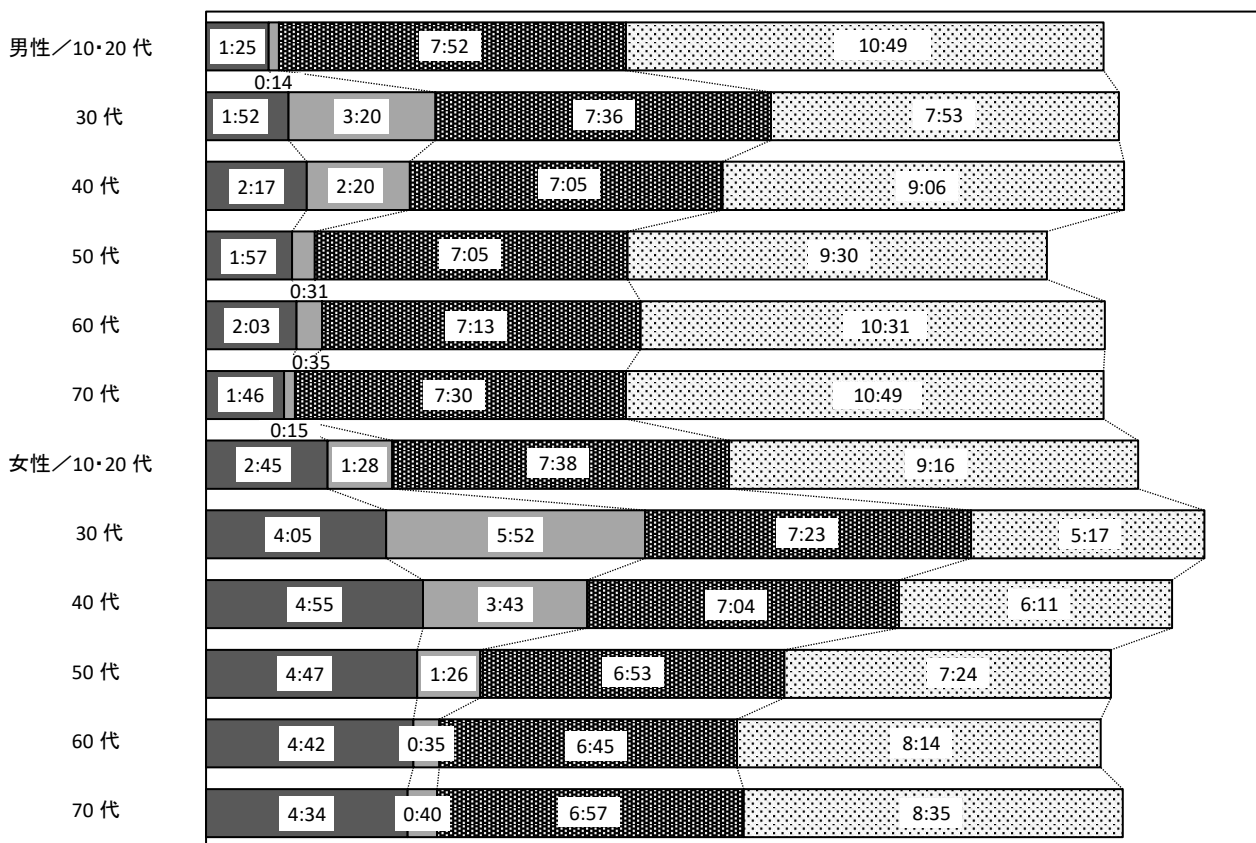
(2) 仕事や学校が無い日

- ・家事及び育児、介護時間の合計は、男性 3 時間 10 分、女性 7 時間 07 分と女性の方が 3 時間 57 分長い。

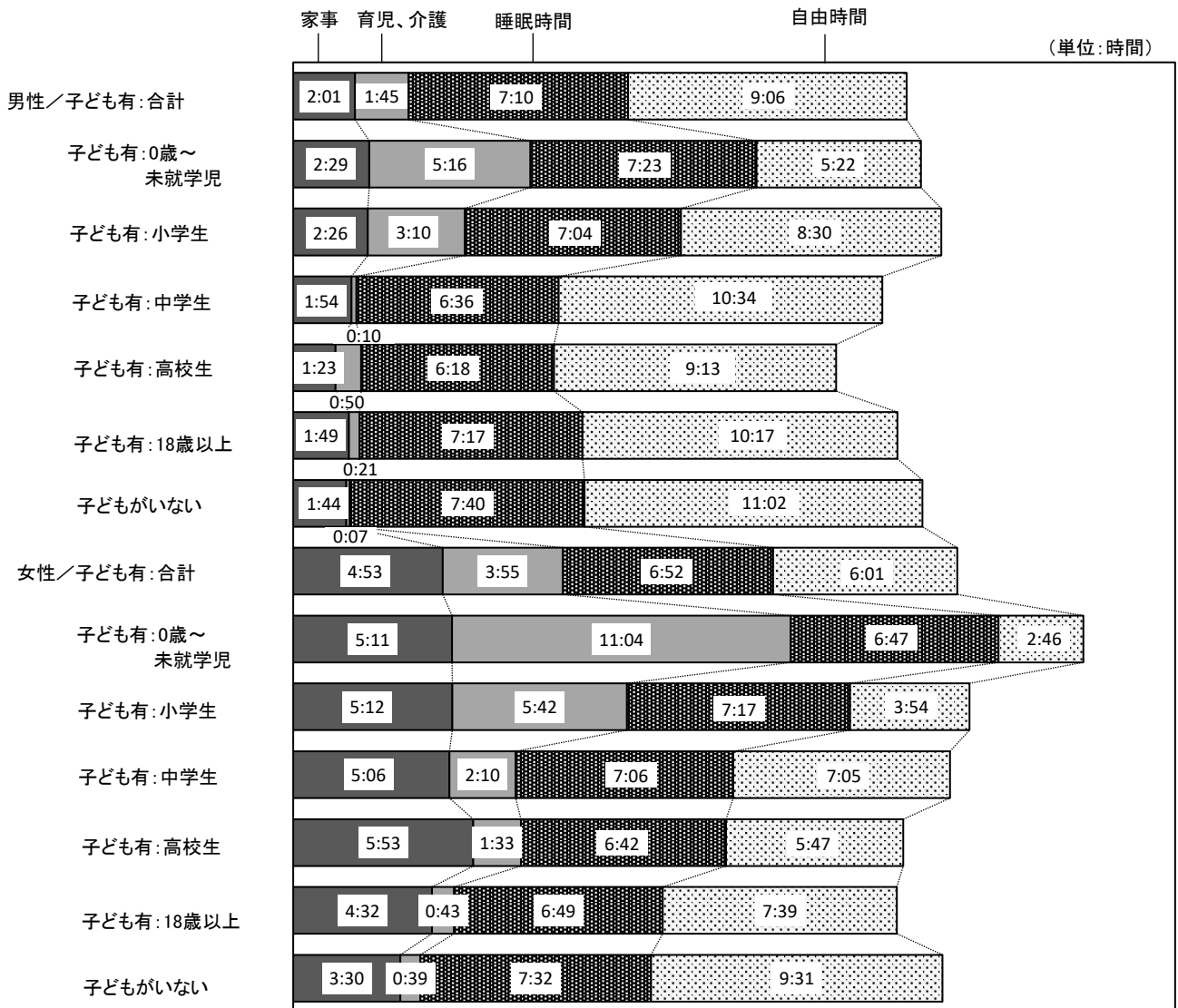
図表3-2-2-① 仕事や学校が無い日の生活時間 — 性別



図表3-2-2-② 仕事や学校が無い日の生活時間—性・年代別



図表3-2-2-③ 仕事や学校が無い日の生活時間 — 性・子の有無・末子の年齢別



注) 活動ごとに有効回答数が異なる (それぞれの有効回答数は次ページの図表3-2-2-④及び3-2-2-⑤のとおり)。
 注) 時間は、各活動の有効回答の平均を示しており、また、1日のうちの全ての活動についてたずねた訳ではないため、合計時間は24時間となっていない。
 注) 「子ども有: 通学していない18歳未満」の回答は0だった。

図表3-2-2-④ 仕事や学校が無い日の生活時間(有効回答数) — 性・年代別

		家事		育児、介護		睡眠時間		自由時間		
		n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	
全 体		820	3:23	702	2:05	836	7:11	811	8:19	
性別	男 性	341	1:56	290	1:14	347	7:20	341	9:46	
	女 性	474	4:25	409	2:42	484	7:05	465	7:13	
性・年代別	男 性	10・20代	43	1:25	38	0:14	43	7:52	42	10:49
		30代	42	1:52	40	3:20	43	7:36	43	7:53
		40代	71	2:17	63	2:20	72	7:05	70	9:06
		50代	69	1:57	61	0:31	69	7:05	71	9:30
		60代	60	2:03	46	0:35	62	7:13	61	10:31
		70代	56	1:46	42	0:15	58	7:30	54	10:49
	女 性	10・20代	53	2:45	50	1:28	56	7:38	53	9:16
		30代	91	4:05	89	5:52	92	7:23	88	5:17
		40代	99	4:55	89	3:43	101	7:04	97	6:11
		50代	102	4:47	84	1:26	100	6:53	100	7:24
		60代	87	4:42	69	0:35	90	6:45	81	8:14
		70代	42	4:34	28	0:40	45	6:57	46	8:35

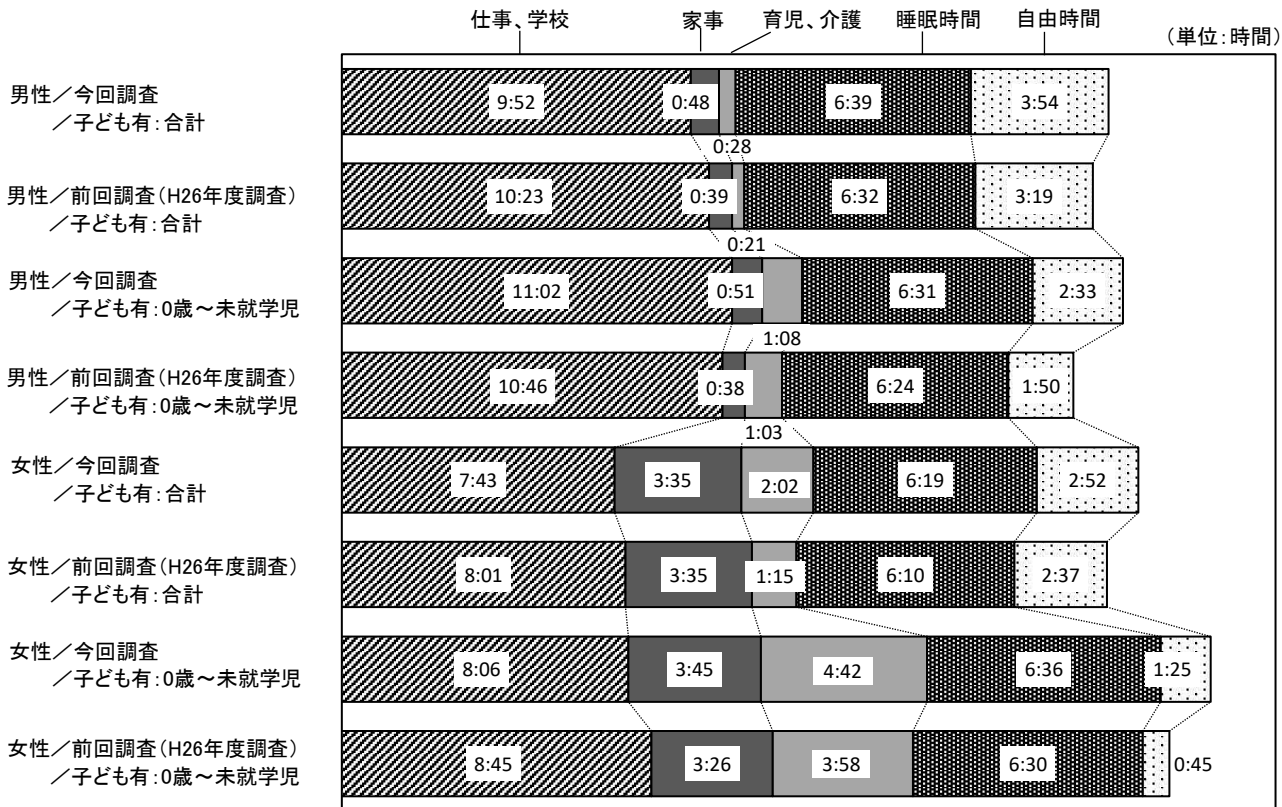
図表3-2-2-⑤ 仕事や学校が無い日の生活時間(有効回答数) — 性・子の有無・末子の年齢別

			家事		育児、介護		睡眠時間		自由時間		
			n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	
性・子の有無・末子の年齢別	男 性	子どもがいる	合計	218	2:01	183	1:45	219	7:10	216	9:06
			0歳～未就学児	44	2:29	43	5:16	44	7:23	43	5:22
			小学生	15	2:26	14	3:10	15	7:04	15	8:30
			中学生	15	1:54	12	0:10	15	6:36	15	10:34
			高校生	13	1:23	12	0:50	13	6:18	13	9:13
			18歳以上	128	1:49	99	0:21	129	7:17	127	10:17
		子どもがいない	108	1:44	96	0:07	113	7:40	112	11:02	
	女 性	子どもがいる	合計	298	4:53	252	3:55	303	6:52	294	6:01
			0歳～未就学児	53	5:11	54	11:04	56	6:47	54	2:46
			小学生	38	5:12	36	5:42	38	7:17	38	3:54
			中学生	13	5:06	11	2:10	13	7:06	12	7:05
			高校生	22	5:53	18	1:33	22	6:42	21	5:47
			18歳以上	167	4:32	129	0:43	169	6:49	164	7:39
		子どもがいない	150	3:30	137	0:39	154	7:32	146	9:31	

(3) 未就学児を持つ働く男女の生活時間 [経年比較]

- ・家事及び育児、介護時間 男性：1時間41分→1時間59分（18分増（家事13分／育児、介護5分））、女性：7時間24分→8時間27分（63分増（家事19分／育児、介護44分））
- ・子どもを持つ人全体の仕事時間が減少している（男性：31分減、女性：18分減）一方で、未就学児を持つ男性の仕事時間は16分増加している。（女性は39分減）

図表3-2-3-① 未就学児を持つ働く男女の生活時間 — 経年比較



注) 仕事や学校がある日の生活時間については、有業者及び学生を集計対象とした。
 注) 活動ごとに有効回答数が異なる（それぞれの有効回答数は図表3-2-3-②のとおり）。
 注) 時間は、各活動の有効回答の平均を示しており、また、1日のうちの全ての活動についてたずねた訳ではないため、合計時間は24時間となっていない。

図表3-2-3-② 未就学児を持つ働く男女の生活時間(有効回答数) — 経年比較

性別・経年比較				仕事、学校		家事		育児、介護		睡眠時間		自由時間	
				n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間	n	平均時間
				男性	今回	合計	257	9:52	173	0:48	156	0:28	190
		0歳～未就学児	46	11:02	44	0:51	44	1:08	46	6:31	43	2:33	
	前回	合計	209	10:23	206	0:39	201	0:21	208	6:32	204	3:19	
		0歳～未就学児	41	10:46	41	0:38	41	1:03	41	6:24	40	1:50	
女性	今回	合計	205	7:43	204	3:35	169	2:02	208	6:19	201	2:52	
		0歳～未就学児	39	8:06	37	3:45	37	4:42	39	6:36	36	1:25	
	前回	合計	193	8:01	194	3:35	166	1:15	196	6:10	189	2:37	
		0歳～未就学児	35	8:45	35	3:26	34	3:58	35	6:30	35	0:45	

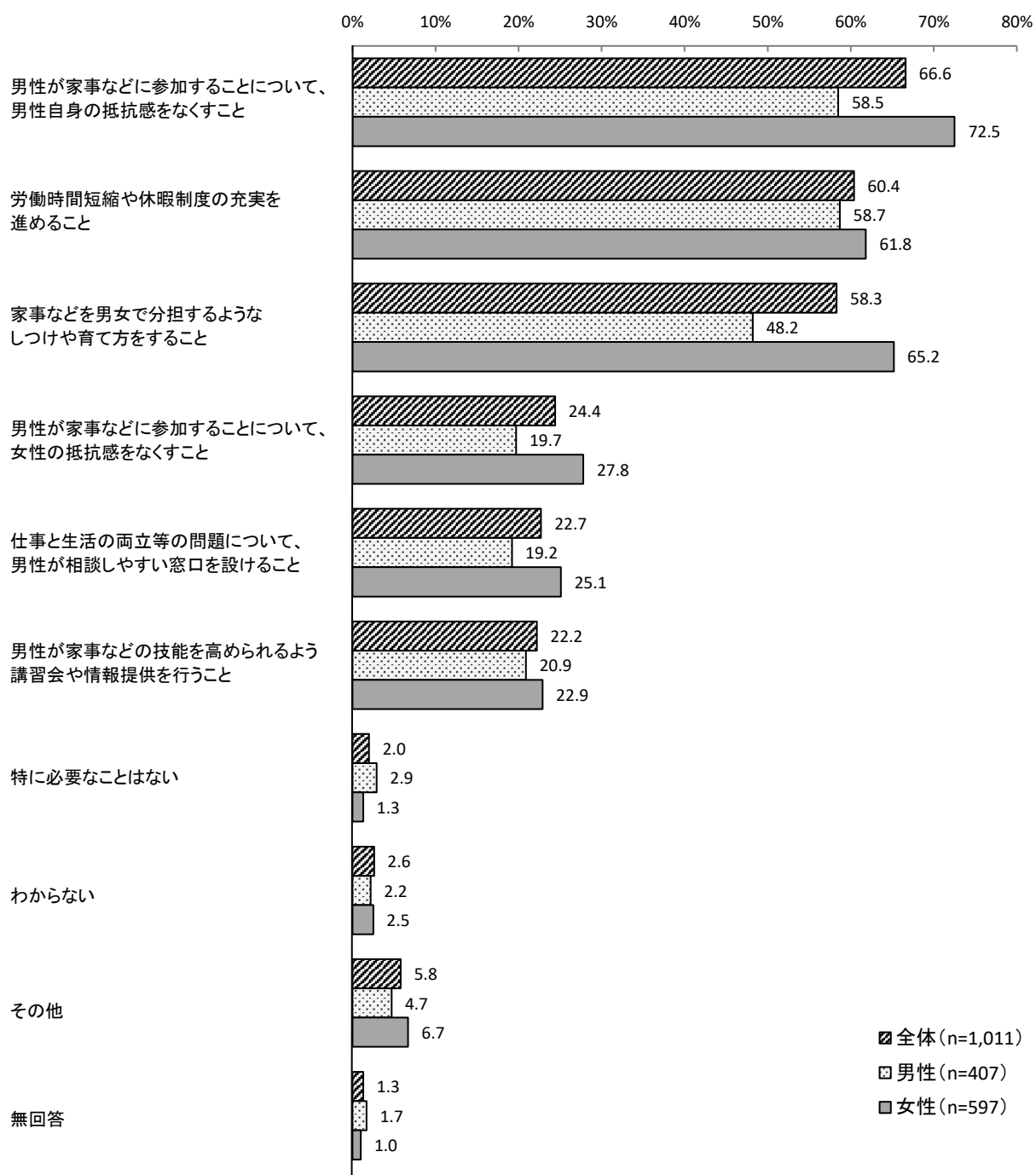
※前回調査：平成26年度実施「仙台市 男女共同参画に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、（公財）せんだい男女共同参画財団）

3 男性の家事等への参画促進のために必要なこと

問 18 あなたは今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参画していくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

- ・複数回答可の項目であるが、「特に必要なことはない」と「無回答」を除き、いずれの項目でも女性の回答割合が男性の割合を上回っている。

図表3-3-① 男性の家事等への参画促進のために必要なこと — 性別



【性・年代別】

- ・性・年代別では、「労働時間短縮や休暇制度の充実を進めること」は、男女ともに10・20代で全体(60.4%)より16ポイント以上高くなっている。(男性:77.3%、女性77.0%)
- ・「家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をすること」では、男性の30代~50代で全体(58.3%)より10ポイント以上回っている一方、女性の40代~60代で10ポイント以上高くなっている。(男性30代:43.5%、40代:42.9%、50代:38.2%、女性40代:69.0%、50代:70.8%、60代:69.0%)

図表3-3-② 男性の家事等への参画促進のために必要なこと — 性・年代別

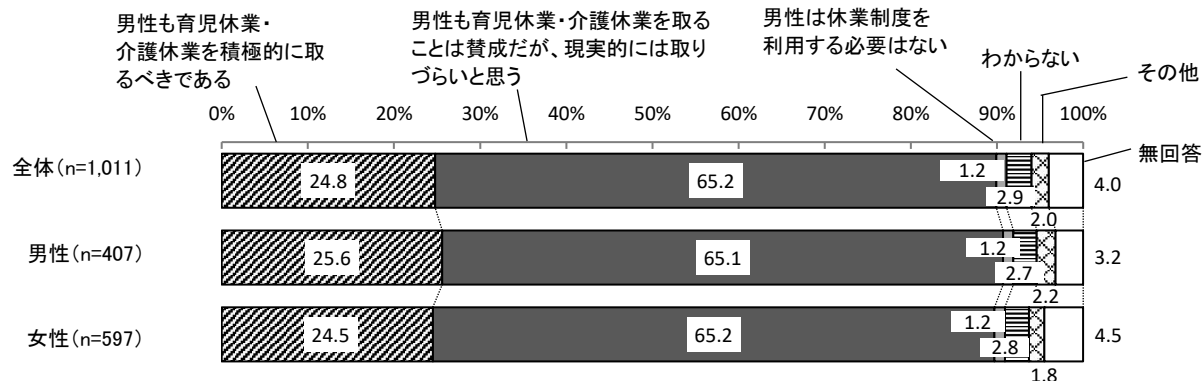
		調査数(n)	男性が家事などに参加することについて、男性自身の抵抗感をなくすこと	労働時間短縮や休暇制度の充実を進めること	家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をすること	女性が家事などに参加することについて、女性の抵抗感をなくすこと	男性が相談しやすい窓口を設けること	仕事と生活の両立等の問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること	男性が家事などの技能を高められるよう講習会や情報提供を行うこと	特に必要なことはない	わからない	その他	無回答
全体		1,011	66.6	60.4	58.3	24.4	22.7	22.2	2.0	2.6	5.8	1.3	
性別	男性	407	58.5	58.7	48.2	19.7	19.2	20.9	2.9	2.2	4.7	1.7	
	女性	597	72.5	61.8	65.2	27.8	25.1	22.9	1.3	2.5	6.7	1.0	
性・年代別	男性	10・20代	44	70.5	77.3	50.0	27.3	25.0	25.0	2.3	0.0	4.5	0.0
		30代	46	50.0	63.0	43.5	30.4	13.0	15.2	2.2	2.2	10.9	0.0
		40代	77	49.4	62.3	42.9	14.3	13.0	14.3	5.2	2.6	5.2	0.0
		50代	76	56.6	51.3	38.2	19.7	23.7	10.5	3.9	2.6	5.3	1.3
		60代	78	69.2	57.7	57.7	12.8	19.2	26.9	0.0	2.6	5.1	2.6
		70代	86	57.0	51.2	54.7	20.9	20.9	31.4	3.5	2.3	0.0	4.7
	女性	10・20代	61	83.6	77.0	52.5	26.2	23.0	23.0	0.0	1.6	8.2	0.0
		30代	100	65.0	67.0	65.0	19.0	24.0	15.0	2.0	3.0	10.0	1.0
		40代	113	73.5	65.5	69.0	28.3	28.3	19.5	0.9	0.0	9.7	1.8
		50代	113	77.9	55.8	70.8	26.5	22.1	20.4	0.9	2.7	4.4	0.9
		60代	116	75.9	67.2	69.0	33.6	27.6	36.2	2.6	1.7	5.2	0.0
		70代	94	61.7	42.6	57.4	31.9	24.5	22.3	1.1	6.4	3.2	2.1

4 男性が育児休業、介護休業制度を利用することについて

問 19 「育児休業制度」、「介護休業制度」は、男女ともに利用できる制度です。あなたは、男性がこの制度を利用することについてどう思いますか。(〇は1つ)

- ・全体及び男女ともに「積極的にとるべき」が25%前後、「賛成だが、現実的にはとりづらいと思う」が65%前後となっている。

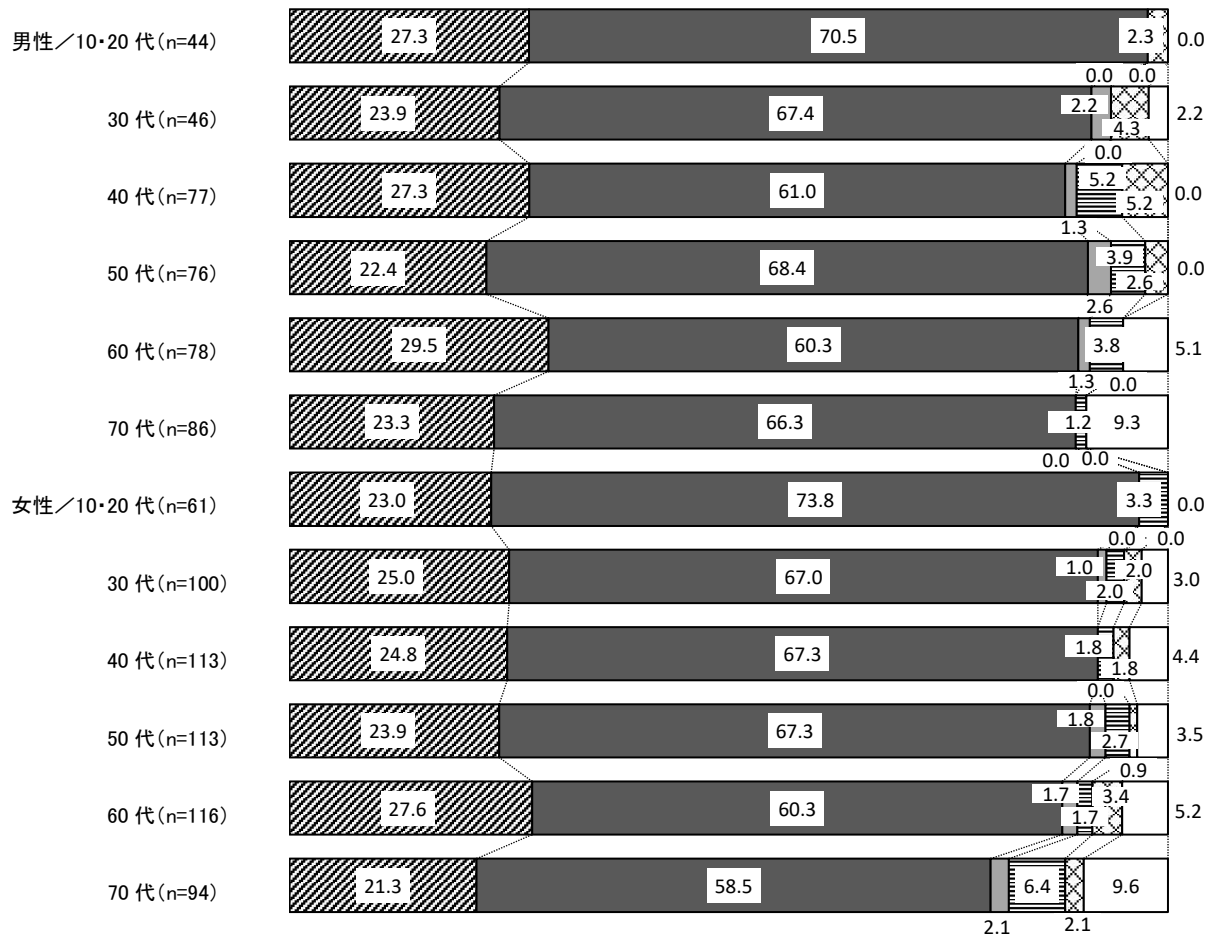
図表3-4-① 男性が育児休業、介護休業制度を利用することについて — 性別



【性・年代別】

- ・「積極的にとるべき」の割合が、男女ともに60代が最も高い。

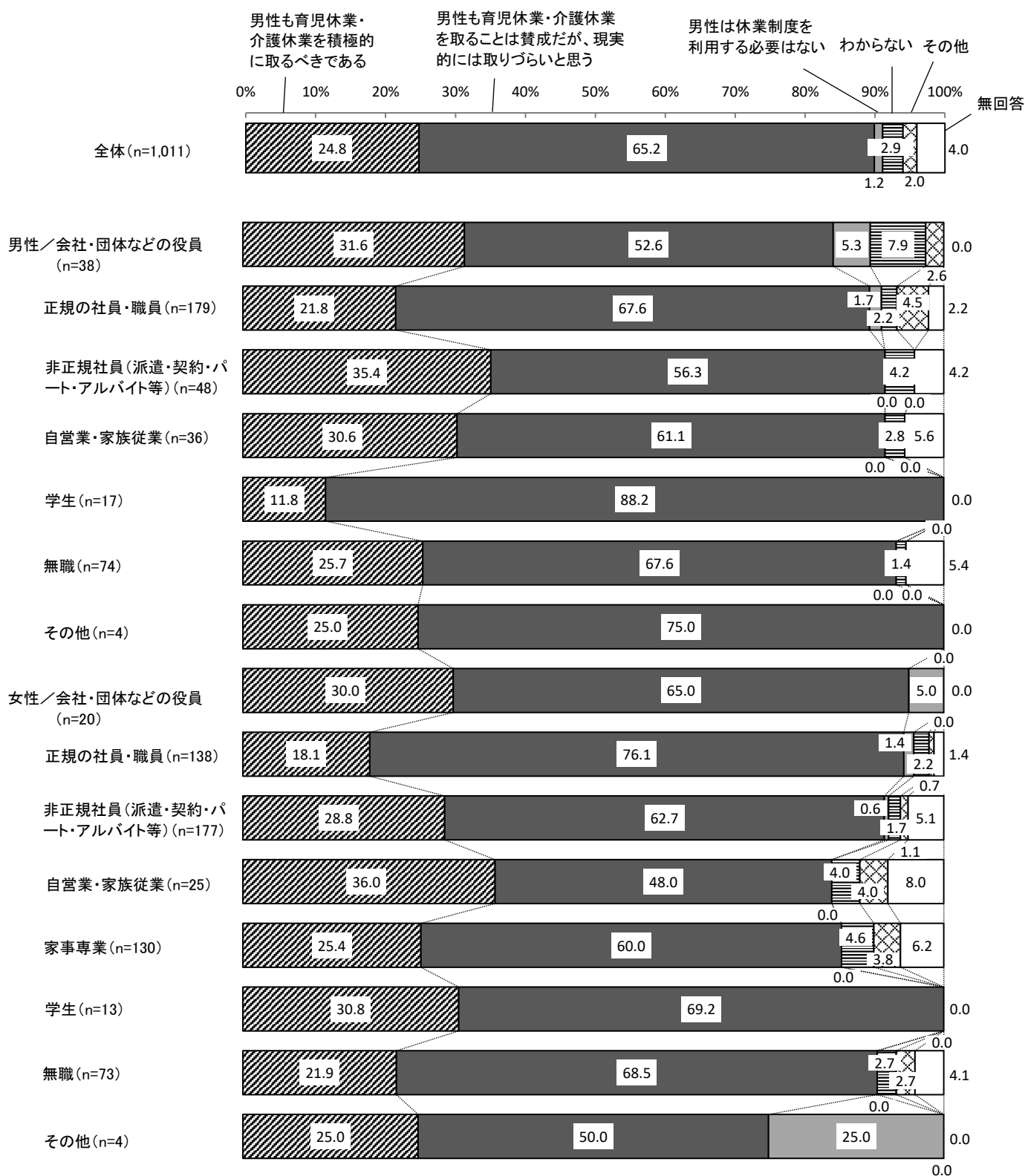
図表3-4-② 男性が育児休業、介護休業制度を利用することについて — 性・年代別



【性・自分の働き方別】

・男女ともに正規の社員・職員よりも“非正規社員”（「派遣・契約社員」「パート・アルバイト等 非正規社員」の合計）の方が「積極的にとるべき」の割合が高く、正規の社員・職員の方が「賛成だが現実的には取りづらいと思う」の割合が高い。

図表3-4-③ 男性が育児休業、介護休業制度を利用することについて — 性・自分の働き方別

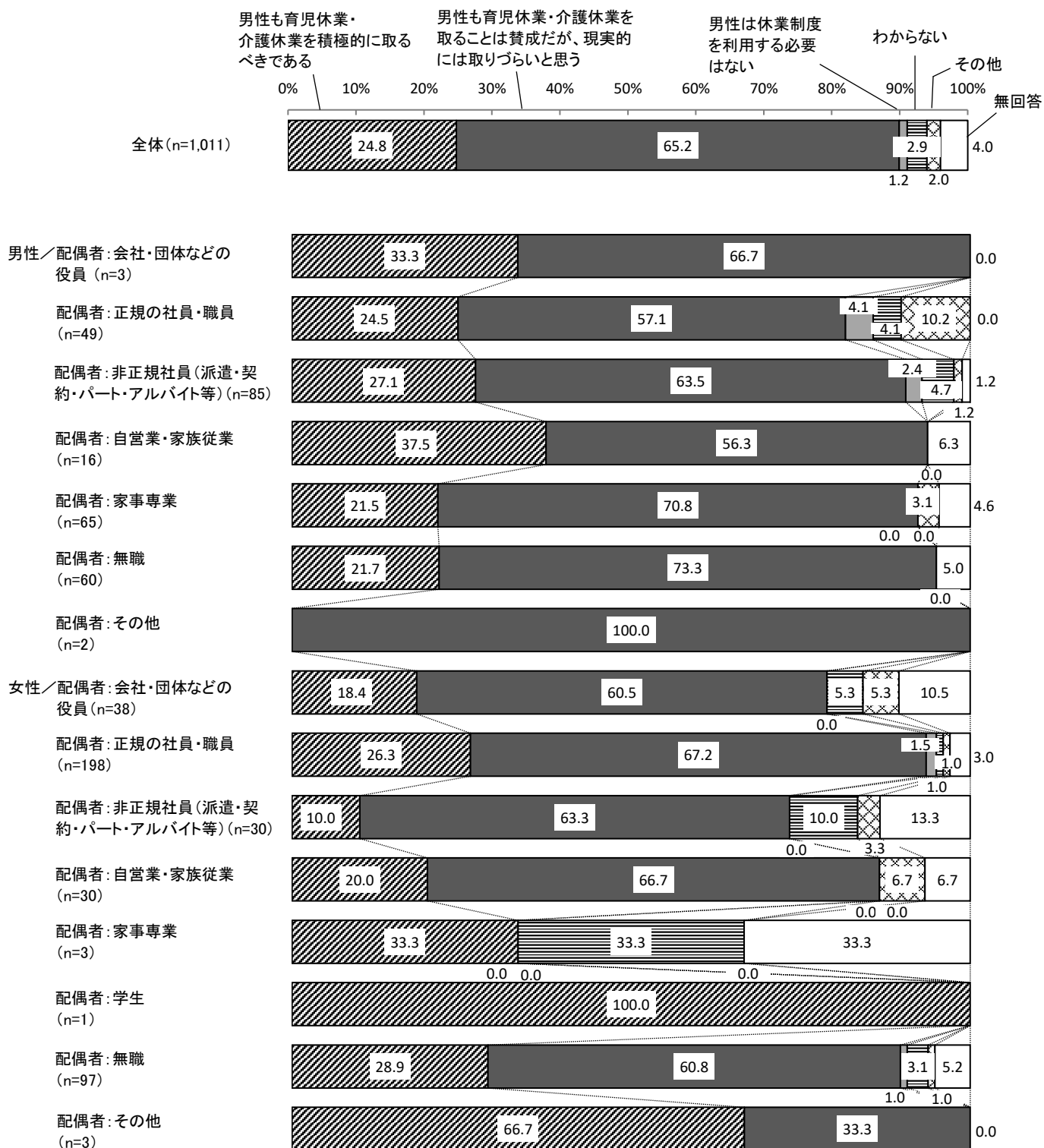


注) 男性の「自分の働き方：家事専業」の回答は0だった。

【性・配偶者の働き方別】

・配偶者が家事専業の男性の「積極的にとるべき」の割合は、配偶者が有職の場合より低くなっている。

図表3-4-④ 男性が育児休業、介護休業制度を利用することについて — 性・配偶者の働き方別



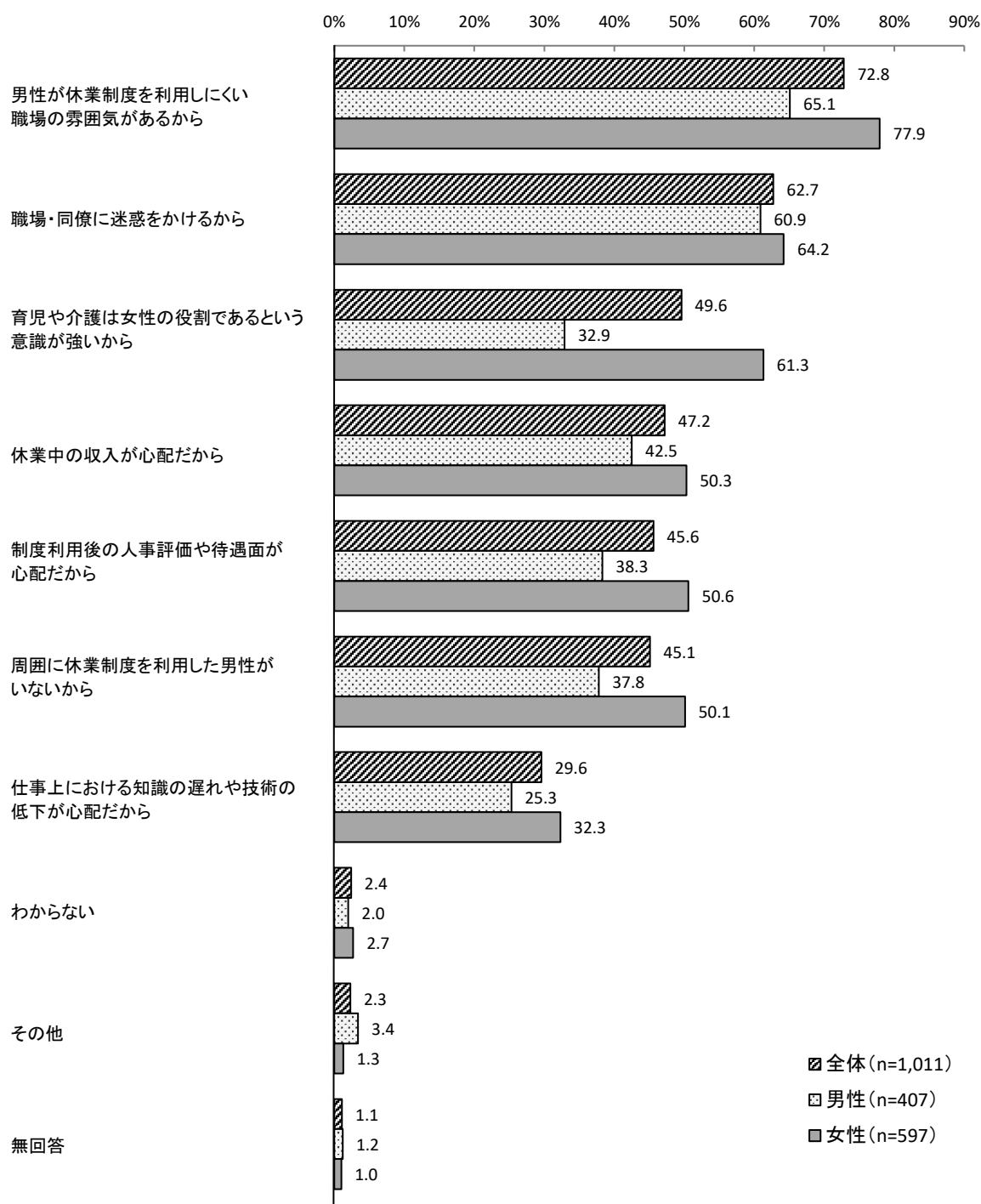
注) 男性の「配偶者の働き方: 学生」の回答は0だった。

5 男性の育児休業、介護休業制度利用者が少ない理由

問 20 「育児休業制度」、「介護休業制度」は、男性の利用者が少ないのが現状です。その理由は特に何だと思いませんか。(〇はいくつでも)

- ・男女とも上位2項目は「男性が休業制度を利用しにくい職場の雰囲気があるから」、「職場・同僚に迷惑をかけるから」だが、男性の3位は「休業中の収入が心配だから」、女性の3位は「育児や介護は女性の役割であるという意識が強いから」となっている。

図表3-5-① 男性の育児休業、介護休業制度利用者が少ない理由 — 性別



【性・年代別】

- ・男性の10代～60代の上位3項目は、男性全体と全て同じであった。
- ・男性の70代及び女性の全世代の上位3項目は、女性全体と全て同じであった。

図表3-5-② 男性の育児休業、介護休業制度利用者が少ない理由 — 性・年代別

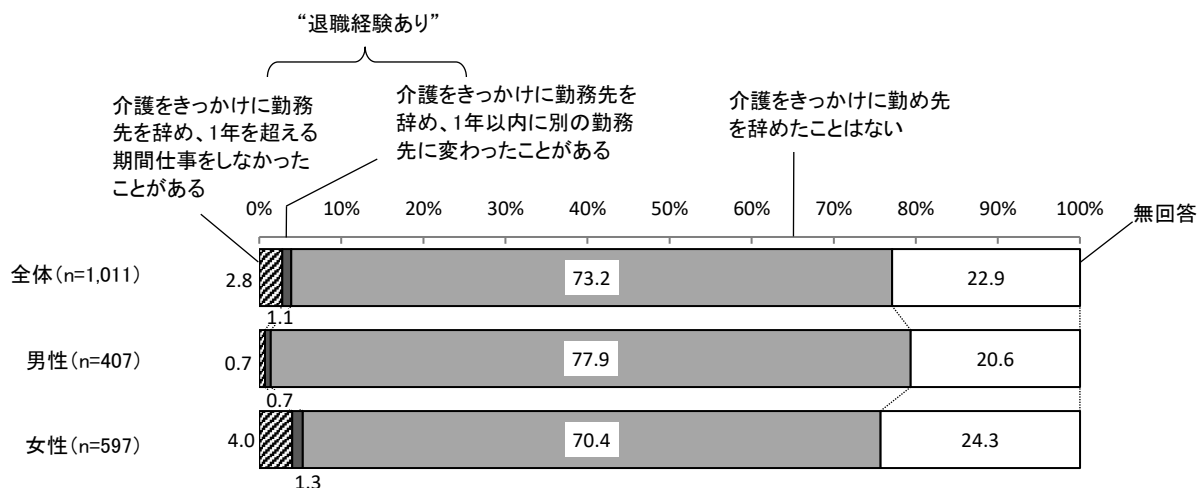
		調査数 (n)	男性が休業制度を利用しにくい職場の雰囲気があるから	職場・同僚に迷惑をかけるから	育児や介護は女性の役割であるという意識が強いから	休業中の収入が心配だから	制度利用後の人事評価や待遇面が心配だから	周囲に休業制度を利用した男性がいないから	仕事上における知識の遅れや技術の低下が心配だから	わからない	その他	無回答	
全体		1,011	72.8	62.7	49.6	47.2	45.6	45.1	29.6	2.4	2.3	1.1	
性別	男性	407	65.1	60.9	32.9	42.5	38.3	37.8	25.3	2.0	3.4	1.2	
	女性	597	77.9	64.2	61.3	50.3	50.6	50.1	32.3	2.7	1.3	1.0	
性・年代別	男性	10・20代	44	75.0	56.8	31.8	47.7	36.4	50.0	40.9	0.0	6.8	0.0
		30代	46	67.4	65.2	26.1	50.0	47.8	43.5	26.1	0.0	8.7	0.0
		40代	77	66.2	62.3	19.5	46.8	44.2	36.4	31.2	1.3	3.9	0.0
		50代	76	63.2	63.2	31.6	44.7	31.6	34.2	15.8	2.6	2.6	0.0
		60代	78	62.8	57.7	42.3	46.2	42.3	38.5	25.6	2.6	1.3	1.3
		70代	86	61.6	60.5	41.9	26.7	31.4	32.6	19.8	3.5	1.2	4.7
	女性	10・20代	61	85.2	67.2	65.6	45.9	52.5	55.7	34.4	3.3	0.0	0.0
		30代	100	83.0	68.0	68.0	58.0	62.0	57.0	33.0	1.0	3.0	1.0
		40代	113	77.9	61.9	60.2	46.9	57.5	53.1	33.6	1.8	0.9	0.9
		50代	113	77.9	65.5	62.8	54.9	46.0	46.0	33.6	1.8	2.7	0.0
		60代	116	85.3	69.8	57.8	56.0	51.7	54.3	31.0	1.7	0.0	0.9
		70代	94	58.5	52.1	55.3	36.2	33.0	35.1	28.7	7.4	1.1	3.2

6 介護をきっかけとした退職経験と退職理由

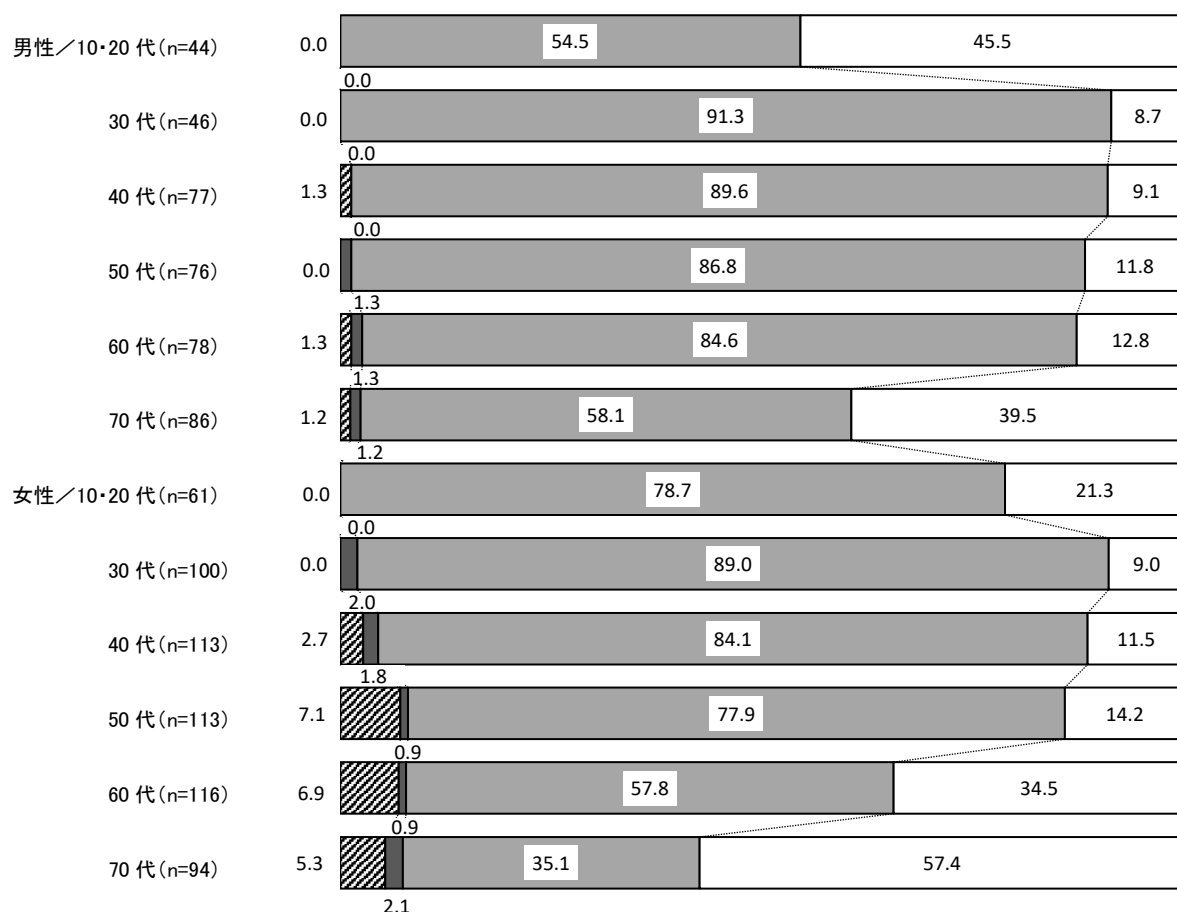
問 21 あなたは、介護をきっかけに勤務先を辞めたことはありますか(介護休業等による休職や出向は除く)。(〇は1つ)

- ・全体の3.9%、男性の1.4%、女性の5.3%が“退職経験あり”（「介護をきっかけに勤務先を辞め、1年を超える期間仕事をしなかったことがある」と「介護をきっかけに勤務先を辞め、1年以内に別の勤務先に変ったことがある」の合計）と回答している。

図表3-6-1-① 介護をきっかけとした退職経験 — 性別



図表3-6-1-② 介護をきっかけとした退職経験 — 性・年代別

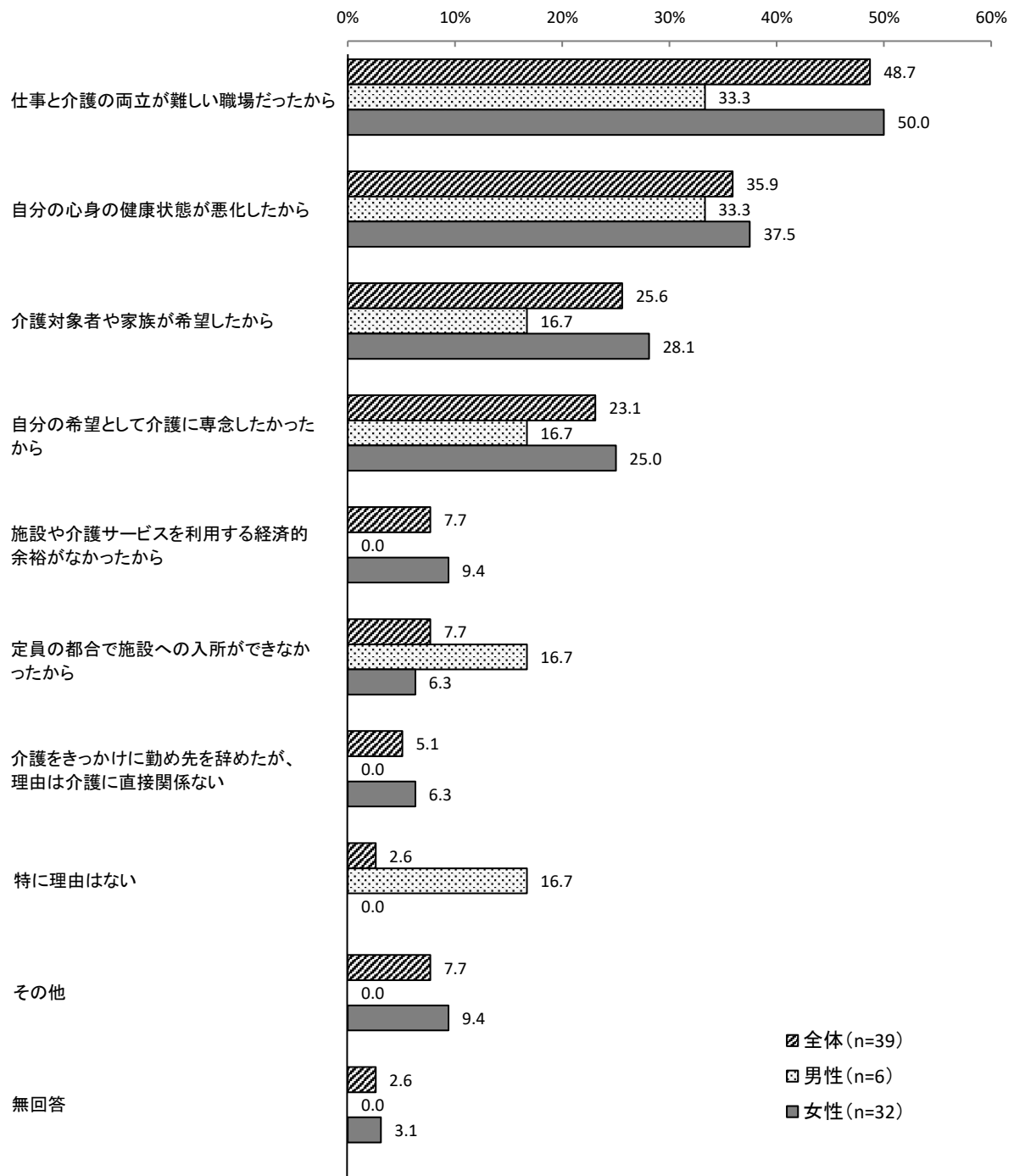


【問 21 で「1 年を超える期間仕事をしなかったことがある」または「2 年以内に別の勤務先に変
わったことがある」と答えた方だけお答えください。】

問 21-1 あなたが介護をきっかけに勤務先を辞めたのはなぜですか。(〇はいくつでも)

- ・全体では、「仕事と介護の両立が難しい職場だったから」(48.7%)、「自分の心身の健康状態が
悪化したから」(35.9%)、「介護対象者や家族が希望したから」(25.6%)が上位3項目となっ
ている。

図表3-6-2 介護をきっかけとした退職理由 — 性別

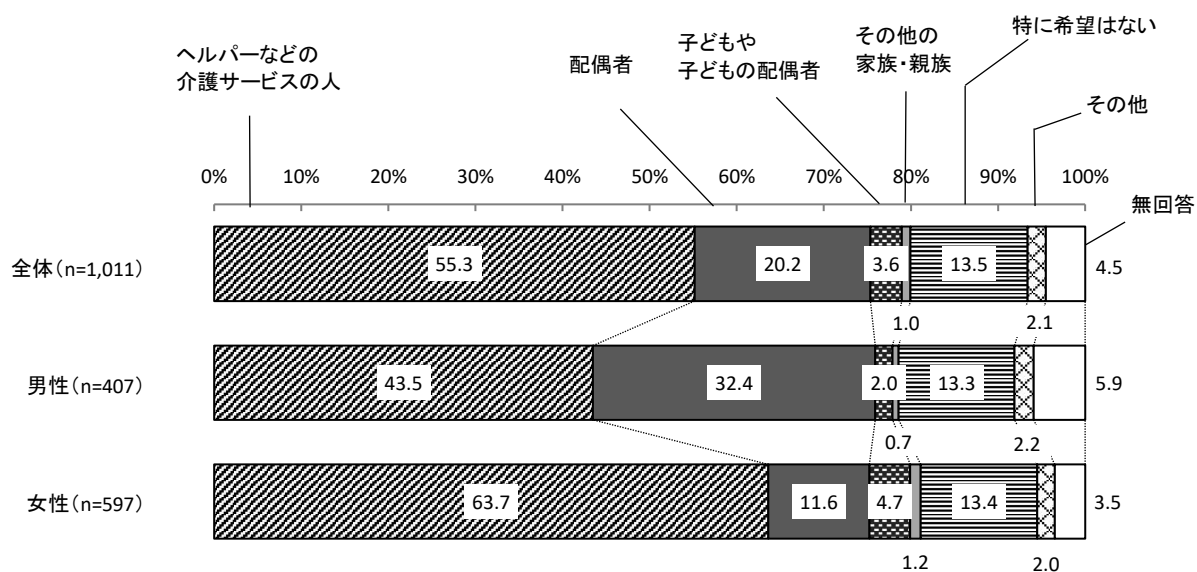


7 希望する介護者

問 22 あなたは、将来自分が排せつ等の介護が必要になった場合、どなたに介護を頼みたいと思いますか。(〇は1つ)

- ・全体、男女ともに「ヘルパーなどの介護サービスの人」（全体：55.3%、男性：43.5%、女性63.7%）が最も多い。次いで「配偶者」（全体：20.2%、男性：32.4%、女性：11.6%）となっており、男女間ではいずれも20ポイント以上の開きがある。

図表3-7-① 希望する介護者 — 性別



【性・年代別】

・男女ともに60代・70代で男女間の割合に大きな開きがある。

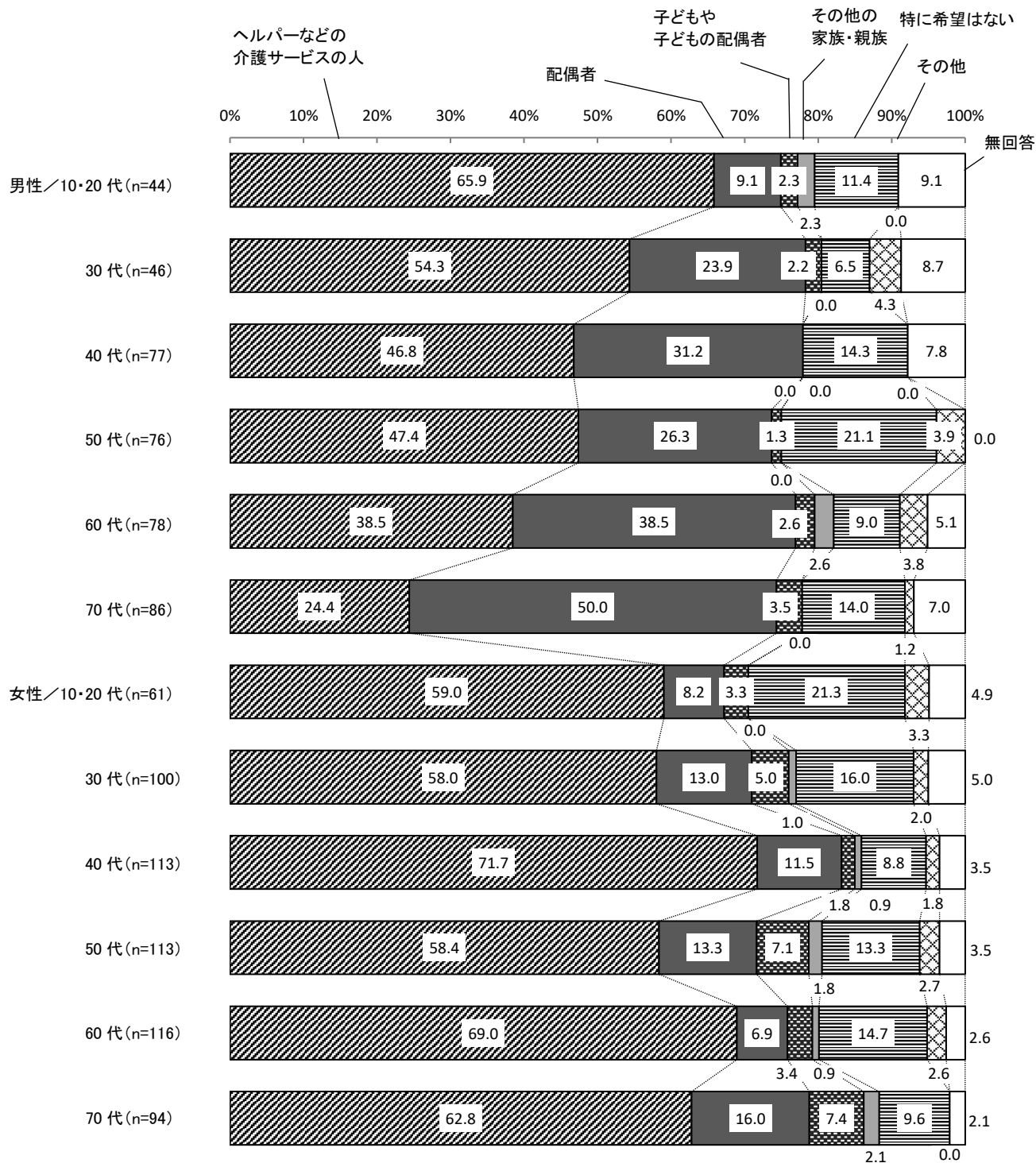
「配偶者」60代男性：38.5%、60代女性6.9%（31.6ポイント差）

70代男性：50.0%、70代女性：16.0%（34.0ポイント差）

「ヘルパーなどの介護サービスの人」60代男性：38.5%、60代女性：69.0%（30.5ポイント差）

70代男性：24.4%、70代女性：62.8%（38.4ポイント差）

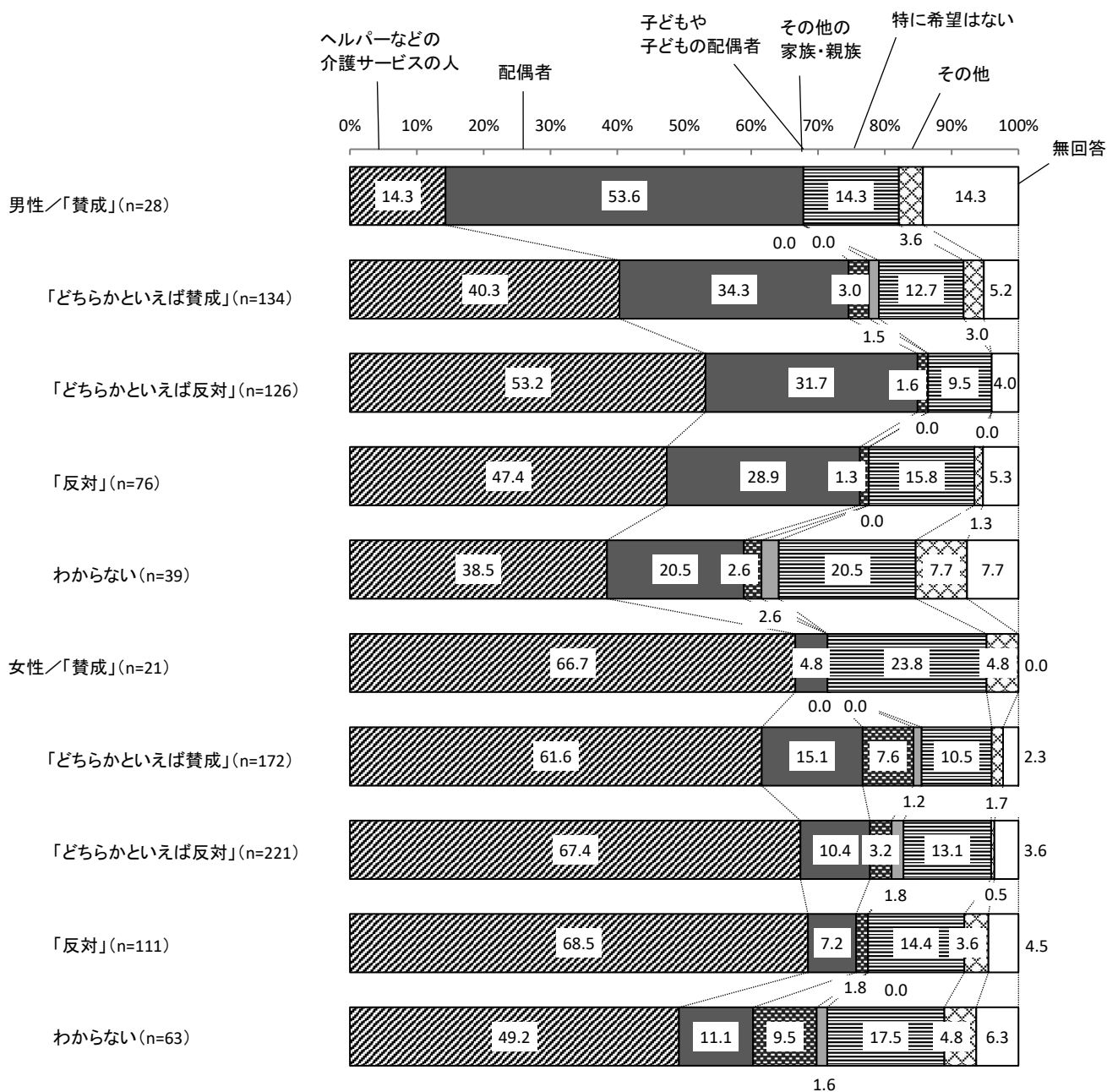
図表3-7-② 希望する介護者 — 性・年代別



【性・性別役割分担意識別】

- ・性別役割分担意識「賛成」の男性のみ、「配偶者」（53.6%）が「ヘルパーなどの介護サービスの人」（14.3%）を上回っている。

図表3-7-③ 希望する介護者 — 性・性別役割分担意識別

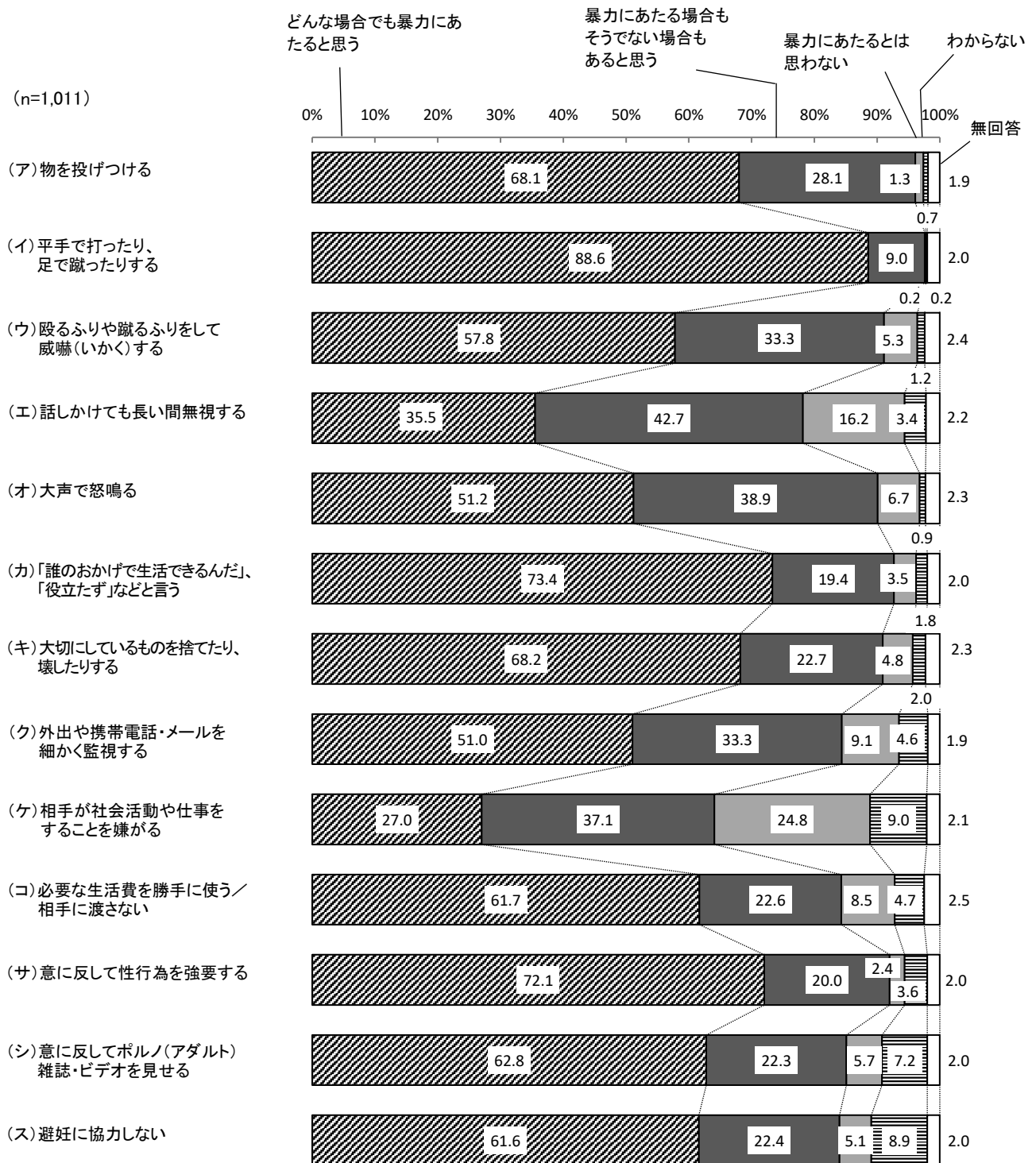


第4章 ドメスティック・バイオレンス(DV)について

1 ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する認識

問 23 あなたは、次のようなことが配偶者や恋人から相手に対して行われた場合、暴力だと思いますか。(ア)～(ス)それぞれについてお答えください。(○はそれぞれ1つ)

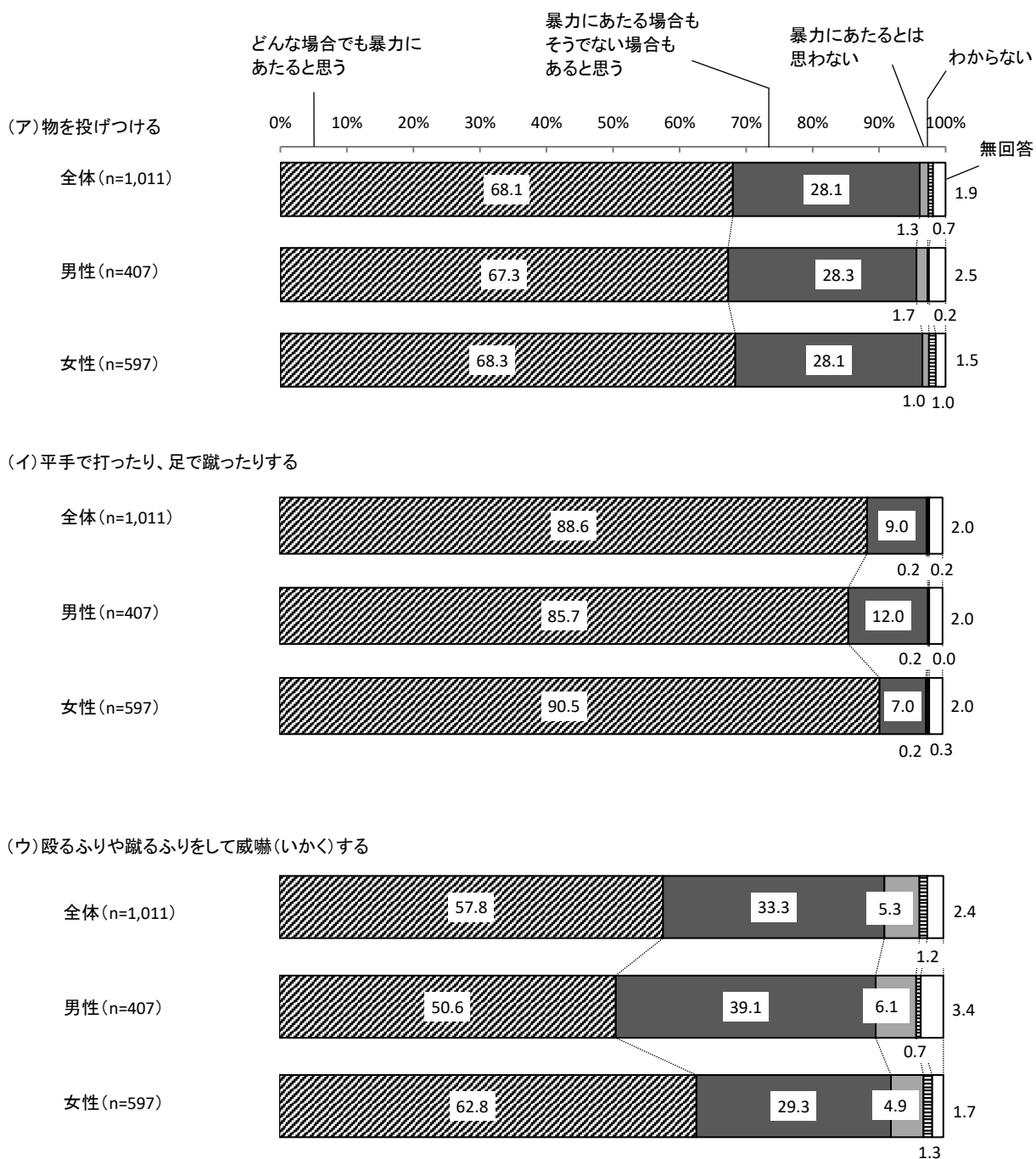
図表4-1 ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する認識



(1) 身体的暴力

- 「殴るふりや蹴るふりをして威嚇する」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた割合は、男性：50.6%、女性：62.8%で12.2ポイントの差があり、男女の意識に差が見られる。

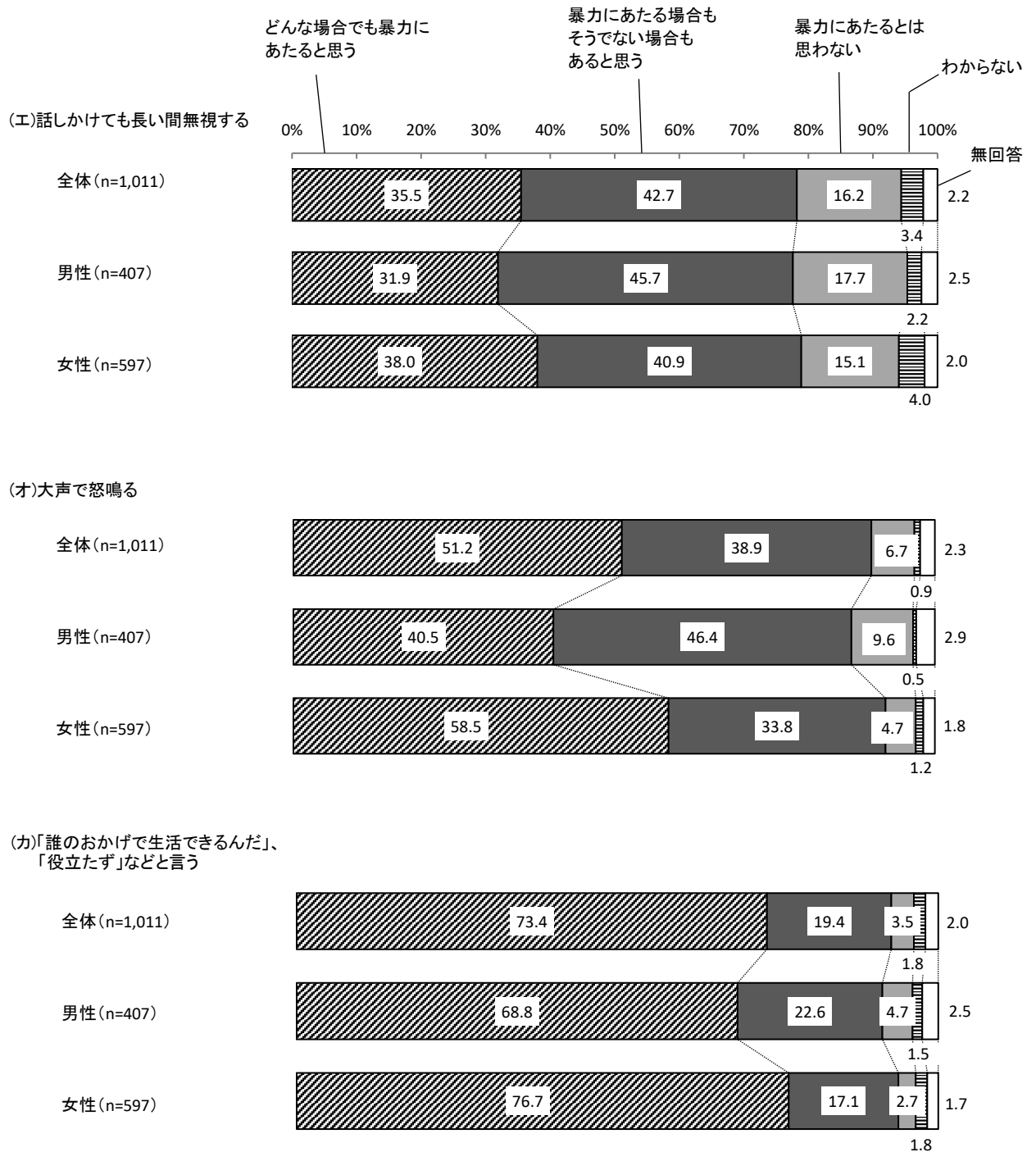
図表4-1-1 ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する認識(身体的暴力) — 性別



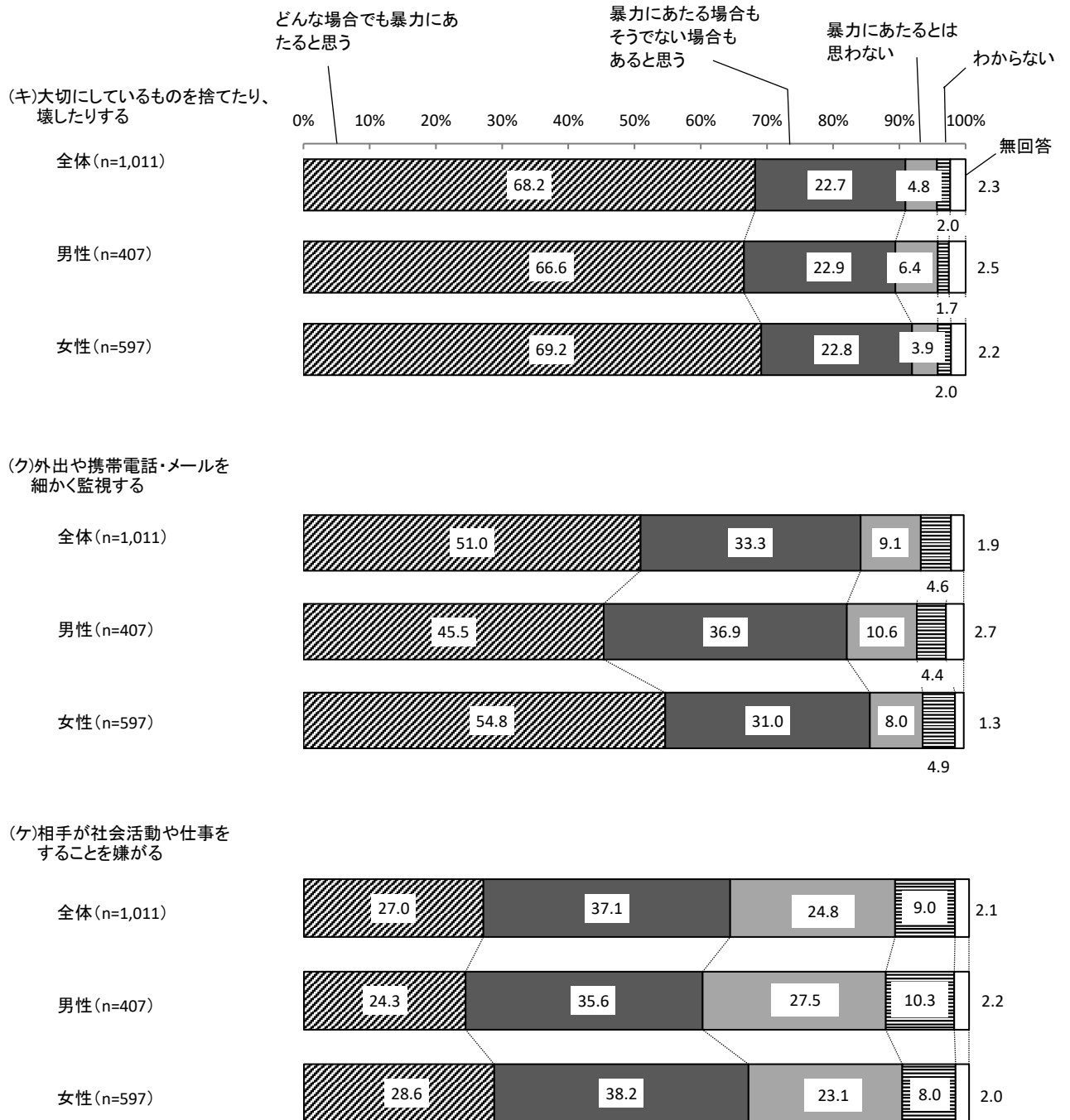
(2) 精神的暴力

- ・「大声で怒鳴る」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた割合は、男性：40.5%、女性：58.5%で18.0ポイントの差、「外出や携帯電話・メールを細かく監視する」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた割合は、男性：45.5%、女性54.8%で9.3ポイントの差があり、女性の方が暴力であるという認識が強い傾向が見られる。

図表4-1-2 ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する認識(精神的暴力) — 性別(1/2)



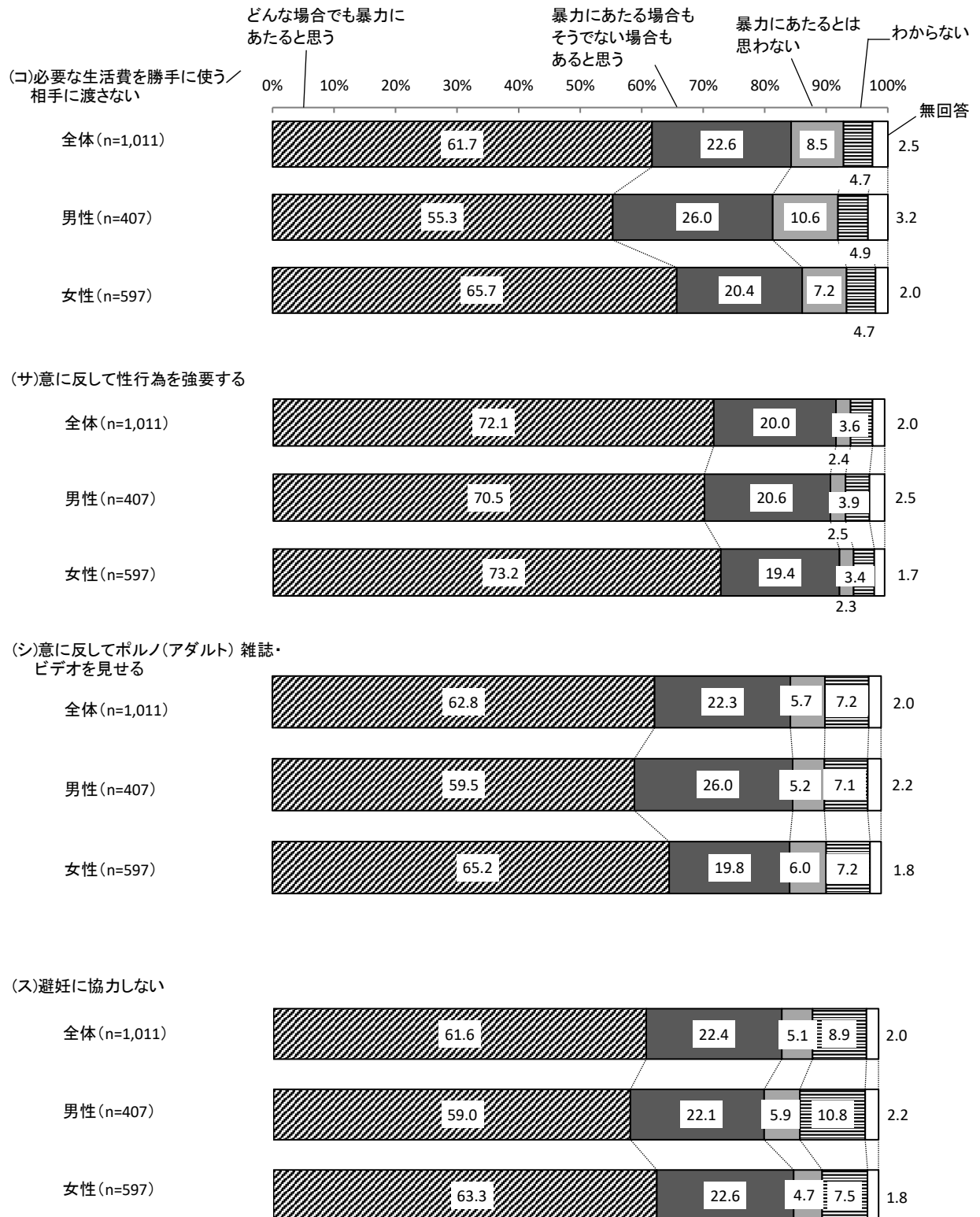
図表4-1-2 ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する認識(精神的暴力) — 性別(2/2)



(3) 経済的暴力・性的暴力

- ・「必要な生活費を勝手に使う／相手に渡さない」を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた割合は、男性：55.3%、女性：65.7%で10.4ポイントの差があり、女性の方が暴力であるという認識が強い傾向が見られる。

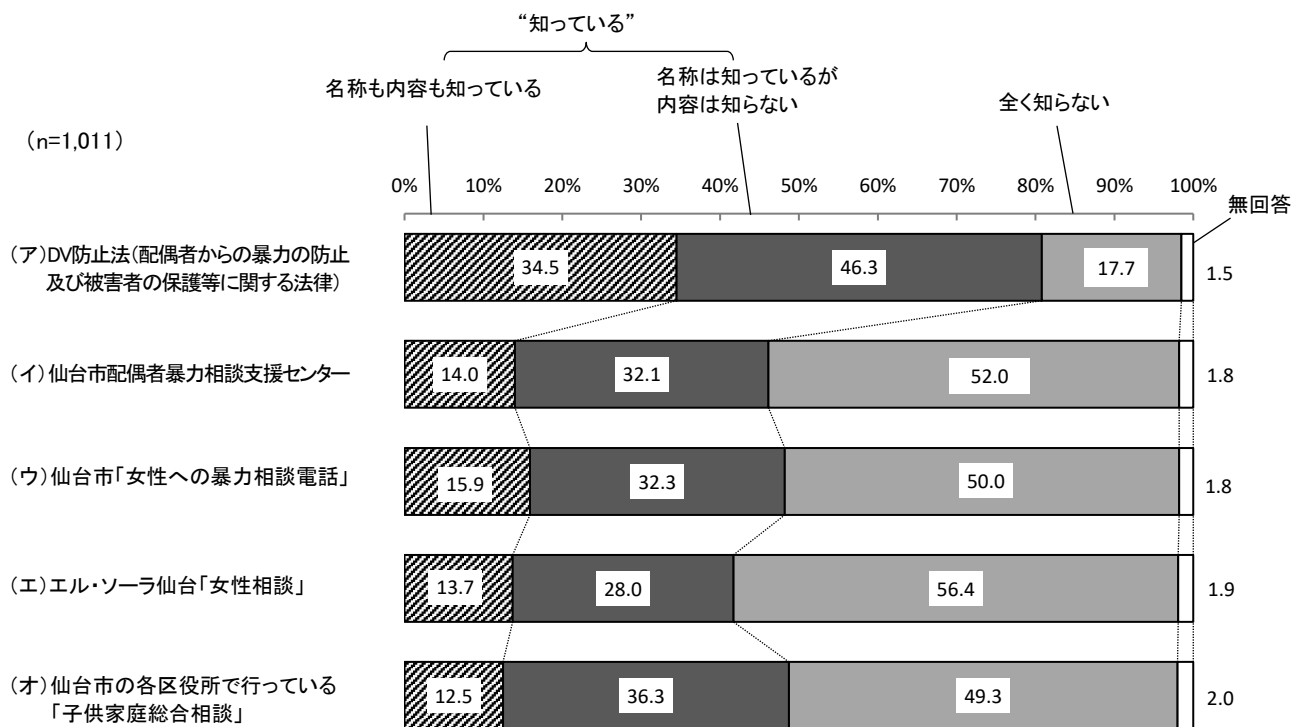
図表4-1-3 ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する認識(経済的暴力・性的暴力) — 性別



2 DVに関する法律や相談窓口等の認知度

問 24 あなたは次のような法律や、相談窓口等を知っていますか。(ア)～(オ)それぞれについてお答えください。(○はそれぞれ1つ)

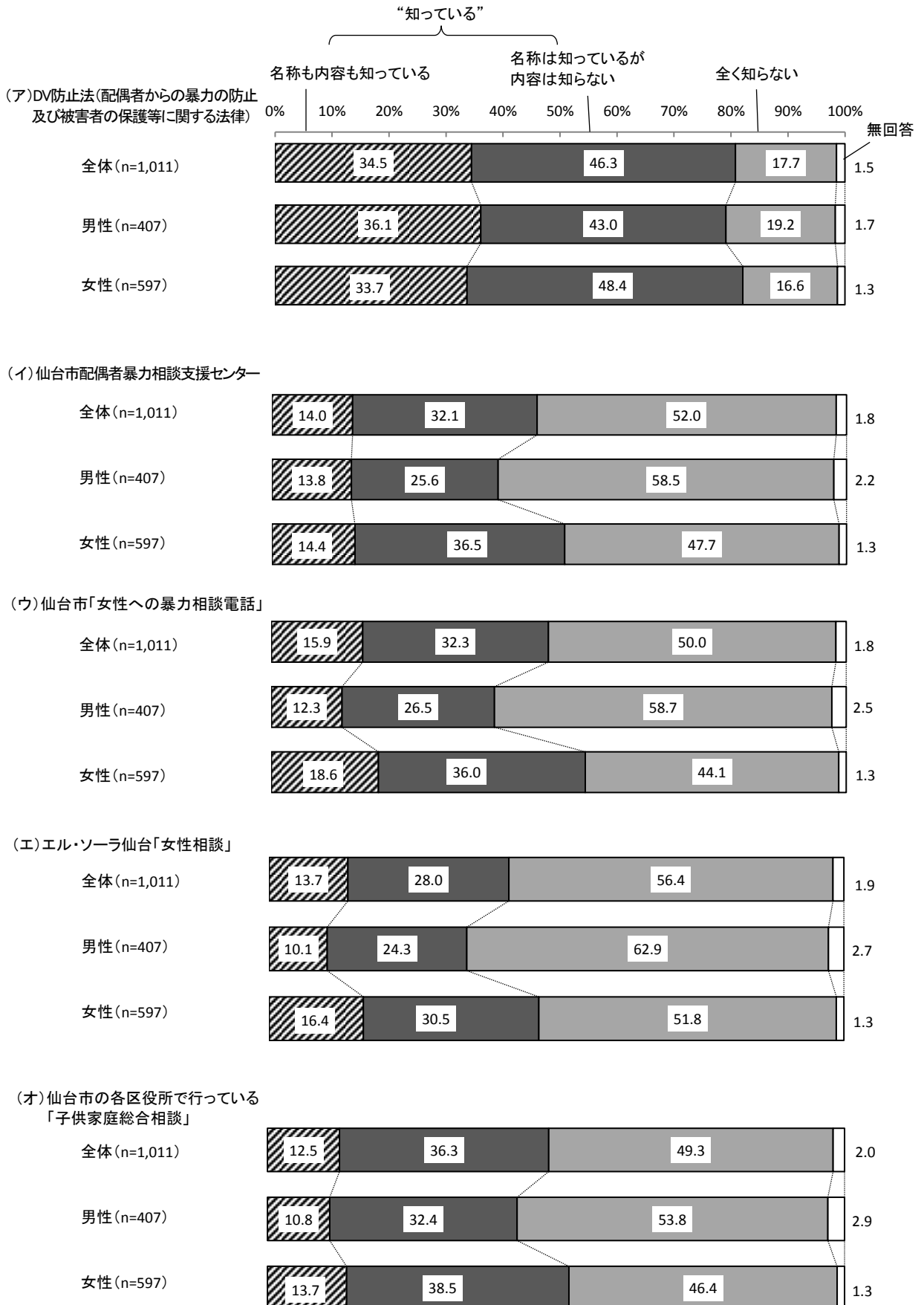
図表4-2-① DVに関する法律や相談窓口等の認知度



【性別】

- ・全ての項目で、女性の方が“知っている”（「名称も内容も知っている」「名称は知っているが内容は知らない」の合計）の割合が高い。

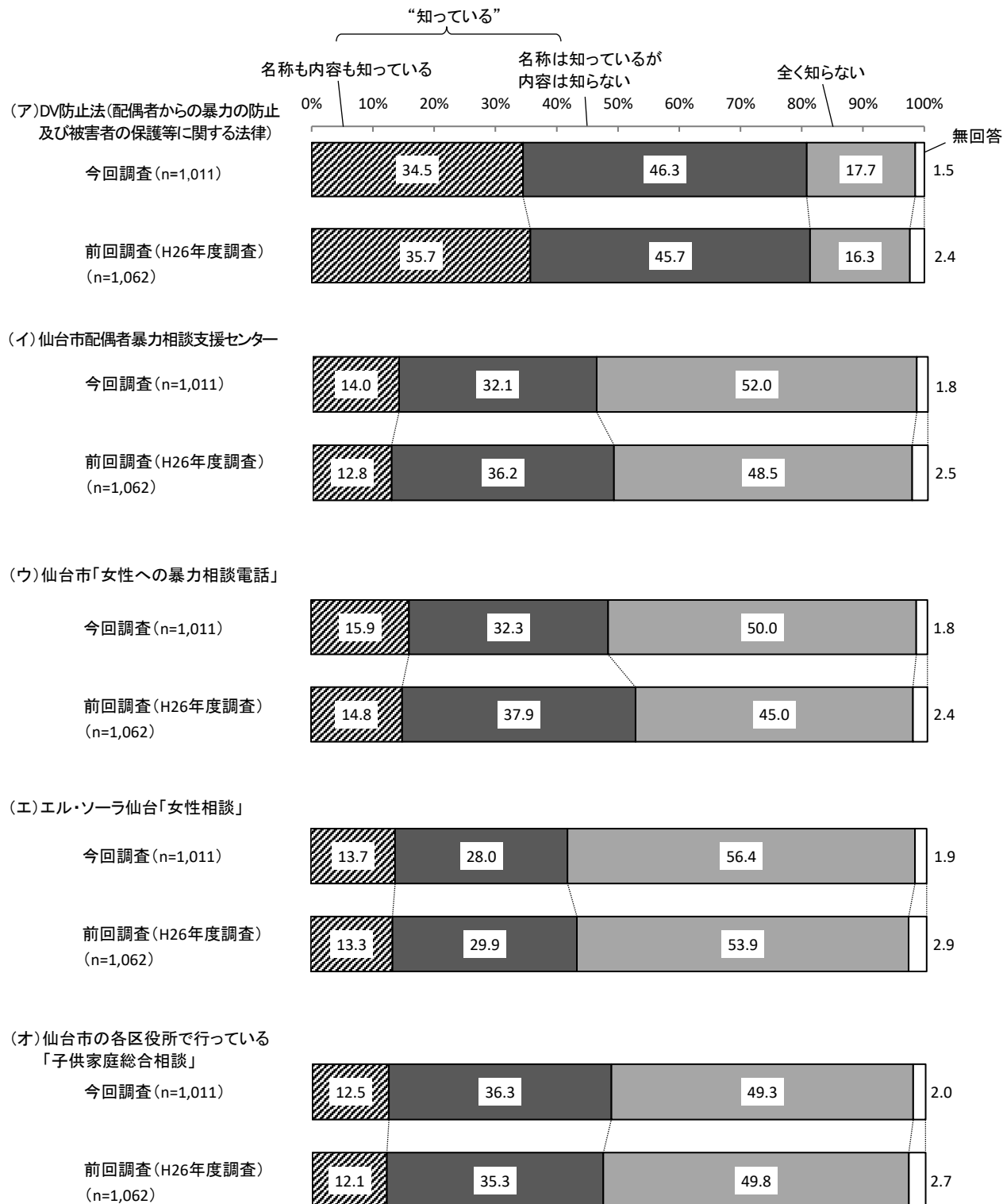
図表4-2-② DVに関する法律や相談窓口等の認知度 — 性別



【参考】DVに関する法律や相談窓口等の認知度 [経年比較]

- ・前回調査と比較すると、「子供家庭総合相談」について“知っている”の回答が、全体及び女性のみ前回より上昇している。それ以外の認知度は低下している。

図表4-2-③ DVに関する法律や相談窓口等の認知度 — 経年比較



※前回調査：平成 26 年度実施「仙台市 男女共同参画に関する市民意識調査」（実施主体：仙台市、（公財）せんだい男女共同参画財団）

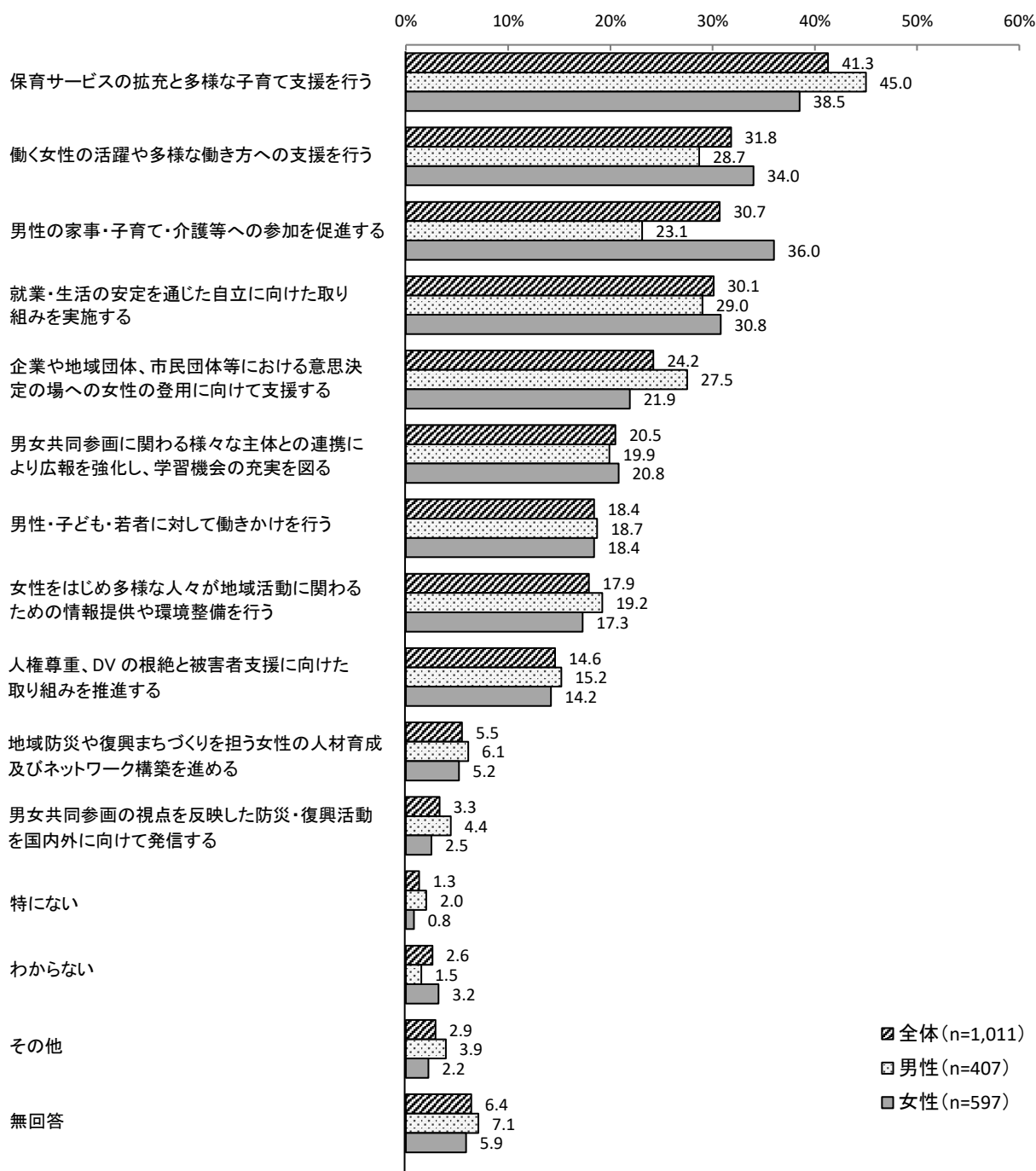
第5章 仙台市の今後の取り組みについて

1 男女共同参画社会の実現のために仙台市が特に力を入れるべきこと

問 25 男女共同参画社会を実現するために、今後、仙台市はどのようなことに特に力を入れていくべきだと思いますか。(特に必要だと思うものを3つまで○)

- ・全体では、「保育サービスの充実と多様な子育て支援を行う」(41.3%)、「働く女性の活躍や多様な働き方への支援を行う」(31.8%)、「男性の家事・子育て・介護等への参加を促進する」(30.7%)の順が多い。

図表5-1-① 男女共同参画社会の実現のために仙台市が特に力を入れるべきこと — 性別



【性・年代別】

- ・「男性の家事・子育て・介護等への参加を促進する」では、50代・60代の男性が全体（30.7%）より10ポイント以上低いのにに対し、10代～40代の女性は10ポイント以上高くなっている。（男性50代：17.1%、60代：20.5%、女性10・20代：42.6%、30代：42.0%、40代：46.0%）

図表5-1-② 男女共同参画社会の実現のために仙台市が特に力を入れるべきこと — 性・年代別

		調査数（n）	保育サービスの拡充と多様な子育て支援を行う	働く女性の活躍や多様な働き方への支援を行う	男性の家事・子育て・介護等への参加を促進する	就業・生活の安定を通じた自立に向けた取り組みを実施する	企業や地域団体、市民団体等における意思決定の場への女性の登用に向けて支援する	男女共同参画に関わる様々な主体との連携により広報を強化し、学習機会の充実を図る	男性・子ども・若者に対して働きかけを行う	女性をはじめ多様な人々が地域活動に関わるための情報提供や環境整備を行う	人権尊重、DVの根絶と被害者支援に向けた取り組みを推進する	地域防災や復興まちづくりを担う女性の人材育成及びネットワーク構築を進める	男女共同参画の視点を反映した防災・復興活動を国内外に向けて発信する	特になし	わからない	その他	無回答	
全体		1,011	41.3	31.8	30.7	30.1	24.2	20.5	18.4	17.9	14.6	5.5	3.3	1.3	2.6	2.9	6.4	
性別	男性	407	45.0	28.7	23.1	29.0	27.5	19.9	18.7	19.2	15.2	6.1	4.4	2.0	1.5	3.9	7.1	
	女性	597	38.5	34.0	36.0	30.8	21.9	20.8	18.4	17.3	14.2	5.2	2.5	0.8	3.2	2.2	5.9	
性・年代別	男性	10・20代	44	45.5	18.2	25.0	36.4	29.5	22.7	29.5	4.5	13.6	6.8	2.3	2.3	0.0	4.5	6.8
		30代	46	50.0	32.6	28.3	30.4	17.4	10.9	21.7	13.0	13.0	2.2	4.3	0.0	2.2	6.5	6.5
		40代	77	45.5	27.3	26.0	31.2	15.6	16.9	15.6	16.9	11.7	3.9	1.3	2.6	1.3	7.8	9.1
		50代	76	44.7	32.9	17.1	22.4	27.6	18.4	15.8	18.4	7.9	9.2	2.6	5.3	2.6	5.3	9.2
		60代	78	46.2	26.9	20.5	25.6	33.3	21.8	14.1	28.2	24.4	2.6	6.4	1.3	1.3	1.3	7.7
		70代	86	40.7	31.4	24.4	31.4	37.2	25.6	20.9	24.4	18.6	10.5	8.1	0.0	1.2	0.0	3.5
	女性	10・20代	61	55.7	37.7	42.6	19.7	18.0	14.8	29.5	13.1	13.1	1.6	0.0	0.0	4.9	3.3	6.6
		30代	100	59.0	40.0	42.0	31.0	21.0	6.0	16.0	15.0	10.0	0.0	0.0	0.0	2.0	5.0	4.0
		40代	113	36.3	36.3	46.0	35.4	21.2	20.4	22.1	15.9	10.6	5.3	0.9	0.0	2.7	0.9	5.3
		50代	113	38.1	28.3	26.5	23.9	17.7	28.3	15.9	17.7	15.0	6.2	4.4	2.7	5.3	3.5	6.2
		60代	116	30.2	34.5	33.6	38.8	22.4	22.4	16.4	17.2	18.1	10.3	4.3	0.9	2.6	0.9	6.0
		70代	94	19.1	28.7	27.7	30.9	30.9	29.8	14.9	23.4	18.1	5.3	4.3	1.1	2.1	0.0	7.4

2 男女共同参画社会についての意見や要望(自由記述)

問 26 最後に、男女共同参画社会についてのご意見やご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

内容	意見数
(1) 男女共同参画について	86
(2) 職場・女性活躍について	35
(3) 子育て支援について	17
(4) 教育について	14
(5) 就労について	8
(6) 行政(仙台市)への要望	23
(7) 当調査について	18
(8) その他	29
総意見数	230

主な意見

(1) 男女共同参画について(86 件)

- ・個人の意識を高めることも必要ですが、企業や社会のしくみが男性中心に作られており、そちらを改革していく事の方が重要だと思います。(男性・50代)
- ・女性の活躍やニーズを満たすことができる社会づくりが必要であると考えます。また、市民が「男女共同参画社会」について考える機会を設けることで、議論を深め、より良いものにしていくのではないかと思います。(男性・20代)
- ・社会制度上でも、慣習的にも人間に男女の区別をしている間は、本質的な男女平等社会は有り得えないと思う。女性の社会進出は悪い事だとは思わないが、政治的な強制力によって不自然な形で男女の比率を同じにしても、無理があると思う。まだ完全になくなってはいないが、世代が交代するにつれ、ジェンダーは少しずつ意識されなくなってゆくと思う。政治がやるべき事は、女性を無理に社会進出させるのではなく、例えば、戸籍や住民票などに性別の記載をなくしたり、学校教育等で、男女の区別をやめる事だと思います。(男性・40代)
- ・アファーマティブ・アクションはすべきだが、逆差別になることも踏まえて、男女共同参画社会を実現すべき。「女性だけ採用」は問題視すべきだと思う。(男性・40代)
- ・男女共同参画社会は「理解」と「環境」が重要だと思います。「理解」は子どものうちから教育を通して自然と身に付けさせることが将来の社会の芽となります。「環境」は制度があるから、目標だからと言って無理矢理登用や参加を押し付けるのではなく、自然とそういう意志を自ら声に出せるように周囲の支援環境を整えて、後は自然発生的に多様性ある社会に成熟していくのを見守る事が自治体の役割と考えています。(男性・30代)
- ・日本の現状は世界に比べて遅れていると思います。男女の格差、子育てしやすい環境を根本的に見直し、支援していかなければ、何も変わらないと思います。今のままでは安心して子どもを産み育てられません。少子化が進むだけでなく、社会全体が弱体化してしまうと思います。“男女の平等”を、これから未来を作っていく若者たちにあたりまえの事として受け入れられる様な教育、そし

て、我々の先輩にあたる方々には、男社会という考えの古さをよく理解していただける様な社会になってほしいと思います。（女性・30代）

- どんなに社会制度が整っても、男性本人の意識が変わらないとだめ。妻が働けば自分も家事・育児をすればと言っている、いざ妻が働いても全く家の事はせず、仕事、家事、育児、子ども会、PTA等の行事（という名の無償労働）のすべてを妻が強いられています。どんなに社会が変わっても、男性が変わらないと、結局他人から見えない家庭内レベルで、妻が全ての負担を背負っています。それは、もう一種の暴力です。女性の人権を尊重するより、マイナスからプラスにして下さい。（女性・30代）
- 家庭状況により、取り組み方は異なると思う。女性が社会に必要とされるには、夫である男性の協力と働き先の協力が必要であり、すべて話し合いが大切だと思う。（女性・40代）
- 女性が差別されている、被害者であるという考えが根強いし、そういう側面もあるが、「男らしさ」にしばられて、差別されていること、被害に遭っていることを自覚できていない男性は多いと思う。男か女かという二元論ではなく、例えば、「暴力」の定義や「どういった能力、成果を期待している仕事なのか」という基準をひとつずつ明確にすることが必要ではないか。また、身体の特徴の違いはどうしてもあるのだから、平等の名のもとに、無理を強いることのないように余裕を持った役割分担がどんな現場にも大切だと思う。（女性・40代）
- とにかく女性を社会に大量に送り出さないと、男女共同参画の話などテーブルにのらない。そのためにも、保育所整備は急務。（男性・50代）
- 私自身ここ数年夫からのモラルハラスメントに苦しめられ、実際エル・ソーラ仙台の「女性相談」を利用しています。夫と離婚出来ればどんなに良いかと日々思いますが、経済面や子どもの事を思うと離婚は現実的ではなく、夫が大きく荒れるのは年に数回なので我慢して生活している状況です。しかし、一人で理不尽なモラハラに耐えるのは辛く、夫に全く反省の色が見られず罪の認識がまるでないので、モラハラに対しても児童虐待同様に第三者がもっと踏み込んで被害者を積極的に保護してもらえたい態勢が欲しいです。モラハラが反社会的で絶対許されない犯罪であることをもっともっと広めて欲しいです。（女性・40代）
- 男女共同参画社会の実現を通じて最も強く望んでいるのは、社会の制度や法がバランスのとれた見方、価値観から形成されることによって、多くの人々にとって世の中が生きやすくなることです。そのために、発言力や意思決定権のあるポジションに、それに価する女性が、それに価する男性と同じように就けると良いのではないかなと思います。今回の趣旨と少し外れるかもしれませんが、ジェンダーのあり方は男女の2つに留まりません。「多様な価値観や生き方が尊重」されるには、LGBTQ+などセクシャルマイノリティが、ヘテロセクシャルの人々と同じように生きやすい社会になることも望みます。他の自治体で既に実施されているパートナーシップ協定などの制度が整備されることも望んでいます。（男性・20代）
- 男女共同参画社会について、全市民（全国民）が、人間として、あたりまえの意識がもてるよう、家庭・教育現場、地或が、同じ方向を向いて、学び、実行していく仙台市民でありたいと思います。（女性・70代）
- この問題に関しては、「今までだったら」や「昔からこうだから」、「普通は…」などという考え方を一切無くさない限り実現不可能な気がします。日本は男性の活躍がどうしても多く、社会的にも女性は家庭を守るべきとの考えがまだまだ強いことに、この令和の時代違和感があります。理想だけを描くのではなく、実際に、国や宮城県が動くことで、少しずつでも、男だから、女だからという考えが少なくなる社会が作られていくことを強く願っています。（女性・30代）

- ・女性が働き続けるということが定着しつつある現在において、そのために公的に働きやすい基盤をつくることはやらなければならないことです。シングルマザー・シングルファーザーの援助、保育施設の増設、障害をもった人の社会参加。たくさんの方がいます。私たちの60代世代でも70歳まで働く人が増えている現実。子育ての世代に対し、60代以上の人たちの援助・交流を通して、生き方へのアドバイスも取り組める事項です。年金世代の協力のもとにこの共同参画社会を考えていく方法もあるのでは、と思います。（女性・60代）
- ・他の先進国の現状と課題をよく見て、日本の今までの生活文化、風習を崩さないような形で若い人や老寄り、様々な職業の人の意見を聞きながら推進していくのがよいと思う。（男性・50代）
- ・女性が積極的に活躍したいと思う様な社会作りが必要。具体的なメリットが欲しい。（男性・40代）
- ・昔に比べたら、男女平等になってきていると思うが、まだ、会社や政治などの場面では日本は全然なっていないと思う。急に意識や組織は変えられないと思うが、身近なところ、小さい事（例えば学校や家庭など）から変えていく事が重要だと思う。（女性・50代）
- ・男女を同じ土俵に上げる活動は、最終的に女性を追い詰めてしまうように思えます。男性と女性は、確実に出来る事と役割が違うと思えてなりません。（男性・40代）
- ・男性には男性の良いところ、女性には女性の素晴らしいところがあるということを踏まえた男女共同参画社会が実現したら良い。お互いに理解しあえる社会になれば理想ですが...。（女性・60代）
- ・男性、女性と分けて考えないで、人として同じように色々な所に参加できるような環境になってほしい。男性も家事、子育てに必ず参加でなく、その家の状況で考えていくべきだし、あまりに型にはめずに自由な選択をしてほしいと思う。（女性・60代）

(2) 職場・女性活躍について(35件)

- ・女性が働いていけるよう社会、法は変わってきているが、まだまだ浸透していないと感じる。法、規則はあっても使いづらい、言いづらい雰囲気はまだあるし、時短勤務にしても業務量が減らされなければサービス残業するだけになる。男性はもっとそのような制度を使うのに周りの理解が得られないし、人事評価が気になって使えない。（女性・30代）
- ・会社の昇進の1つに「家庭への協力」を盛り込む。いくら理想像を語っても、頭で理解をしても、現状はできていない。「土曜日を休み」のように、就業規則等に盛り込んでいけば、改善されると思います。（女性・40代）
- ・女性の出産時には仕事に“空き”が生じてしまうため、女性に責任ある仕事が任せられないという現状があります。あらゆる仕事に対してバックアップができるようチームで働くことが、少しでも解決につながるかと思っています。（男性・20代）
- ・子育て期間は就業せず、主婦業に専念していました。その時間はたくさんのお見舞いもあり、また、子どもと向きあえる貴重なものだったと実感しています。反面、職場環境（働き方）が柔軟で、それぞれの事情に合った働き方が選べるのであれば、続けてみたかったという気持ちもあります。次世代の方々は、仕事か家庭かという二者択一ではなく、もっと柔軟な制度・考え方で、仕事も家庭も充実できるように願っています。（女性・50代）
- ・男女共同参画は重要。しかし、評価は平等であるべき。知り合い女性の中には、昇進することに消極的な方が非常に多い印象。そのような方に無理強いしてはいけない。働きたい女性、偉くなりたいたい女性が頑張れる社会になるべきで、男女平等に評価されていくのは大歓迎だが、法律に基づいて女性が特別扱いされるような社会になれば、日本はダメになると思う。（男性・40代）

- ・職場に女性がいて、女性視点の価値観が加わり、新しい何か生まれる可能性が高まると思う。女性の社会参画のために男性や社会が何かを犠牲にするのではなく、メリットや必要性を周知させる施策を打ち出さなければならない。(男性・40代)
- ・男女共同参画と聞くと、男性と同じように女性も死ぬ程働かなければならないイメージがあります。男女では体の構造の違いもあり、全ての職種で男女が同じ働き方をすることは、むしろ平等ではないのではないかと思います。性差の平等というよりは、個々の立場、事情、能力、年齢などに合わせた働き方ができて、それに対して正当な報酬が支払われることが大切だと思います。女性の地位向上と同時に働きすぎの男性の働き方対策も必要だと思います。(女性・50代)

(3) 子育て支援について(17件)

- ・育休復帰後にお子さんの病気(風邪、インフルエンザ等)で何度も早退や欠勤することを気に病んだり、職場も人員不足でフォローしきれず退職、ということも多いので、病児・病後の保育をもっと拡充させてほしい。(女性・40代)
- ・女性が安心して働くために、保育施設の充実は欠かせないが、保育士不足が問題視されている。保育料無償化、保育施設の増設など、国のように目の前のことだけに力を入れるのではなく、根本(保育士確保)に力を入れて頂きたい。(女性・30代)
- ・子育てしやすい環境、具体的にはファミサポなどをもっと利用しやすく(事前登録なしでアプリで簡単に依頼できるように...など)して欲しい。働きたくても働くには越えるべき壁が高すぎる。0~2歳の保育園はいつも空きがないし、一時保育もままならない。のびすくの一時的保育は利用しやすいが高すぎて、預けて働くというのは難しい。病児保育をもっとあれば、女性があきらめずに働けるのでは？(女性・20代)
- ・女性が社会(仕事)から離れる意識を持ちにくくするよう、特に育児家庭への公的支援(社会的給付、補助金の増額、保育所の増設)が必要と考える。保育士の待遇改善はよりよい育児に係るサービスを受けることにつながるため、検討を急いでほしい。安心して保育を任せられる社会づくりは男女の就労機会の拡大に必ずつながっていくと考える。保育士が人気の職業となり、保育サービスの質が高まるように取り組むべきと思う。(男性・30代)
- ・共働きのご両親が安心して仕事ができるように、子ども達を見守る役目を卒労した老人に手伝ってもらおうといいのでは？元気な老人は沢山いますよ。町内の子ども達は町内の老人宅へ帰る様にする。老人達も自分達の孫だと思って！(女性・70代)

(4) 教育について(14件)

- ・男女共同参画社会についての教育の場での指導、議論、意識付けの必要性。道徳の授業でできないものなのか？(男性・60代)
- ・男女がその個性と人権を尊重し合うには子どもの頃からの教育、しつけが重要だと思います。「男として」「女として」といった見方を「人として」見られる感覚を養わなければ難しいのではと感じます。(女性・50代)
- ・学校でももう少し時間をとり、この事について学ぶ事が必要かと思います。家族でも話し合う事が重要だと思います。(女性・40代)

(5) 就労について(8件)

- ・女性本人が依ることなく自分自身で生活能力をつける必要がある。(男性・60代)
- ・私は今、パートで仕事をしていますが、社員と同等に仕事しているのに正社員にはなれません。その分給料も安いです。学歴、年齢以外でも、認められる様に企業に働きかける制度があればと思います。(女性・50代)
- ・男女共同参画社会と育児介護の問題は密接にリンクしているはずなのに、保育士、介護士が仕事内容に見合わない低賃金で雇われている現状を打開できていないのはどういうことか。改善を求めたい。(女性・60代)
- ・男女共働きをしないと収入が足りず生活していくことができない世の中をまず変えることが必要だと思う。男性も家事をするのがあたりまえと考えるべきだ。(女性・20代)

(6) 行政(仙台市)への要望(23件)

- ・男女共同参画について、具対的に一市民に分かる様に広報活動をして下さい。(男性・60代)
- ・法律や相談窓口など分からないことがあり、みんなが目にするメディアでの周知推進などが必要だと思いました。(女性・60代)
- ・行政組織内(仙台市役所内も含め)での女性登用をもっと促進して、なおかつ内・外に積極的に広報活動を行う事も心要なのではと思う。情報伝播(SNS等)の多様な使い方が行なわれても良いのではと思う。(男性・60代)
- ・仙台市は企業に向けて積極的に働きかけるべきだと思います。そのためにまず市・県職員の皆さんがお手本となる環境をしっかり築いてそれをどんどん示していくことが必要だと思います。(女性・50代)

(7) 当調査について(18件)

- ・テーマは男女共同参画社会であると理解して回答してるが、このアンケートの作り方が、女性が窮屈な立場にあるということ为前提にして作られている気がした。男女ではあるが、「個」という視点でつくるべきだと思った。(女性・40代)
- ・このようなアンケートをとったり、様々な取り組み相談窓口があってもそれらを知っている市民はどの位いるのだろうか?生活する事、生きる事に一生懸命で必死でまわりなど見えていない、見ている余裕がない。それが市民の本音ではないかといつも思う。(女性・50代)
- ・このアンケートの実施が実際に役立つとは思えません。このための公費を男女共同企画のための他のどれかに使った方が結果が出るので、その方が早いと思います。(女性・50代)
- ・無作為で選ぶのはよいのですが、内容からみて60歳の方までにしたらよかったです。地域防災や復興まちづくり等、人材育成を進める為にも。(女性・70代)

(8) その他(29件)

- ・理不尽さを感じながら長年仕事をしてきたし、その事に対しつづやいてはいたものの、大きな声は出せなかったし、出して失敗した事もあった。今更...、という思いもある。あまり声高に言われても、反発を感じる場合もあるし、仕事は実力で勝ち取って欲しいという強い願いもある。(女性・70代)
- ・社会全体で、男女の差別等のない明るい社会になるよう、市民の1人として、願っています。(女性・40代)

第 4 部 資料

1 調査票

仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査

令和元年 7 月
仙 台 市

問 1 あなたの性別を教えてください。(○は 1 つ)

※現在の社会生活上の性別(自分が主にどちらの性として日常生活を送っているか)をお答えください。

1 男性	2 女性	3 その他
------	------	-------

問 2 あなたの年齢はおいくつですか。(○は 1 つ)

1 18～19 歳	2 20～24 歳	3 25～29 歳	4 30～34 歳
5 35～39 歳	6 40～44 歳	7 45～49 歳	8 50～54 歳
9 55～59 歳	10 60～64 歳	11 65～69 歳	12 70 歳以上

問 3 あなたは結婚(事実婚を含む)をしていますか。(○は 1 つ)

1 結婚している(配偶者がいる)	2 結婚したが、離婚または死別した
3 未婚	

問 4 あなたとあなたの配偶者の現在の働き方は、次のうちどれですか。配偶者がいない方は、ご自身の欄だけご記入ください。(○はそれぞれ 1 つ)

※配偶者には、事実婚のパートナーも含まれます。

<ご自身の働き方(○は 1 つ)>	<配偶者の働き方(○は 1 つ)>
1 会社・団体などの役員	1 会社・団体などの役員
2 正規の社員・職員	2 正規の社員・職員
3 派遣・契約社員	3 派遣・契約社員
4 パート・アルバイト等非正規社員	4 パート・アルバイト等非正規社員
5 自営業・家族従業	5 自営業・家族従業
6 家事専業	6 家事専業
7 学生	7 学生
8 無職	8 無職
9 その他()	9 その他()

【問 4 で 1～5 と答えた方だけお答えください。】

問 4-1 従業員(働いている人)は「会社全体」で何人ぐらいですか。(○は 1 つ)

1 1 人	2 2～4 人	3 5～9 人
4 10～29 人	5 30～99 人	6 100～299 人
7 300～499 人	8 500～999 人	9 1000 人以上

《ここからの設問は全員がお答えください。》

問5 あなた自身が小学校高学年だった頃、両親は就労していましたか。父親・母親それぞれについてお答えください。(○はそれぞれ1つ)

＜父親の就労状況 (○は1つ)＞	＜母親の就労状況 (○は1つ)＞
1 就労していた (フルタイム)	1 就労していた (フルタイム)
2 就労していた (パートタイム)	2 就労していた (パートタイム)
3 就労していなかった	3 就労していなかった
4 父親は、いなかった	4 母親は、いなかった
5 わからない	5 わからない
6 その他 ()	6 その他 ()

問6 あなたの最終学歴をお答えください。在学中の方は卒業見込みとしてお答えください。(○は1つ)

1 小・中学校	2 高等学校
3 専門・専修学校	4 短期大学・高等専門学校
5 大学	6 大学院
7 その他 ()	

問7 あなたには、子どもがいますか。(○は1つ)

1 子どもがいる	2 子どもがいない →問8へ
----------	----------------

【問7で「1 子どもがいる」と答えた方だけお答えください。】

問7-1 一番下の子ども (ひとりっ子も含む) の年代 (○は1つ)

1 0歳～2歳	2 3歳～未就学児	3 小学生
4 中学生	5 高校生	
6 通学していない18歳未満	7 18歳以上	

問7-2 一番下の子ども (ひとりっ子も含む) の性別 (○は1つ)

1 男性	2 女性	3 その他
------	------	-------

《ここからの設問は問7-1で1～5と回答した方のみお答えください。》

問7-3 あなたは、一番下の子ども (ひとりっ子も含む) にどの程度までの教育を受けさせたいとお考えですか。(○は1つ)

1 中学校・支援学校中学部	2 高等学校・支援学校高等部
3 専門・専修学校	4 短期大学・高等専門学校
5 大学	6 大学院
7 わからない	8 その他 ()

問7-4 あなたは、一番下の子ども（ひとりっ子も含む）には将来どのような生き方をしてほしいと思いますか。（○は1つ）

1 社会的な地位を得る	2 経済的に自立した生活をする
3 人間性豊かな生活をする	4 家族やまわりの人たちと円満に暮らす
5 社会に貢献する	6 本人の個性や才能を生かした生活をする
7 本人の意思に任せる	8 わからない
9 その他（ ）	

I 男女の役割や地位に関する意識について

《ここからの設問は全員がお答えください。》

問8 あなたは、次にあげるような分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。

(ア)～(ク)のそれぞれについてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない
(ア) 家庭生活では	1	2	3	4	5	6
(イ) 職場では	1	2	3	4	5	6
(ウ) 学校教育の場では	1	2	3	4	5	6
(エ) 町内会など地域活動の場では	1	2	3	4	5	6
(オ) 政治の場では	1	2	3	4	5	6
(カ) 法律や制度上では	1	2	3	4	5	6
(キ) 社会通念・慣習などでは	1	2	3	4	5	6
(ク) 社会全体では	1	2	3	4	5	6

問9 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどの
う思いますか。あなたの考え方に近いものを次の中からお選びください。(○は1つ)

1 賛成 2 どちらかといえば賛成	3 どちらかといえば反対 4 反対 5 わからない
----------------------	---------------------------------

問9-1へ

問9-2へ

【問9で「1 賛成」「2 どちらかといえば賛成」と答えた方だけお答えください。】

問9-1 そのように思う理由は何ですか。(○は1つ)

- 1 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから
- 2 自分の両親も役割分担していたから
- 3 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られるから
- 4 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから
- 5 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから
- 6 その他 ()

【問9で「3 どちらかといえば反対」「4 反対」と答えた方だけお答えください。】

問9-2 そのように思う理由は何ですか。(○は1つ)

- 1 男女平等に反すると思うから
- 2 自分の両親も外で働いていたから
- 3 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから
- 4 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから
- 5 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから
- 6 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから
- 7 その他 ()

Ⅱ 女性活躍について

《ここからの設問は全員がお答えください。》

問10 女性が働くことについて、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

- 1 結婚・出産に関わらず、働く方がよい
- 2 出産を機会に退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい
- 3 出産を機会に退職し、家事・育児に専念する方がよい
- 4 結婚を機会に退職し、家事・育児に専念する方がよい
- 5 女性は働かない方がよい
- 6 わからない
- 7 その他 ()

問 11 あなたは、女性が働く上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。

(○はいくつでも)

- 1 家事・育児・介護と仕事の両立が大変である
- 2 家族の理解や協力が得られない
- 3 保育施設や介護サービスなどが利用しにくい
- 4 昇進・昇格・給与に男女間で差がある
- 5 本人や配偶者の転勤がある
- 6 長時間労働や残業がある
- 7 結婚・出産時に退職慣行がある
- 8 特に支障となることはない
- 9 わからない
- 10 その他 ()

《次の設問は既婚（事実婚、離別・死別を含む）の女性の方のみお答えください。》

男性の方、未婚の女性の方は問 13 へ

問 12 あなたは、結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞めたことはありますか（育児休業等による休職や出向は除く）。(○は1つ)

※勤務先が変わった経験の中には、起業・独立したり、自営の方が事業を変更した場合も含まれます。

- | | | |
|--|---|-----------|
| <ol style="list-style-type: none">1 結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞め、1年を超える期間仕事をしなかったことがある2 結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞め、1年以内に別の勤務先に変った*ことがある | } | →問 12-1 へ |
| <ol style="list-style-type: none">3 結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞めたことはない | | →問 13 へ |

【問 12 で「1 1年を超える期間仕事をしなかったことがある」または「2 1年以内に別の勤務先に変ったことがある」と答えた方だけお答えください。】

問 12-1 あなたが結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤務先を辞めたのはなぜですか。(○はいくつでも)

※複数回辞めた経験がある方は、最初に辞めたときのことについてお答えください。

- 1 家事や育児等に時間をとりたかったため
- 2 家事や育児等と両立する努力をしてまで続けたい仕事ではなかったため
- 3 時間的、体力的に厳しかったため
- 4 配偶者など家族が希望したため
- 5 家事や育児等に対して配偶者などまわりの人の支援が得られなかったため
- 6 結婚に伴う転居や配偶者の転勤のため
- 7 結婚・出産時の退職慣行や仕事を続けにくい職場の雰囲気があったため
- 8 保育施設や保育サービスが十分利用できなかったため
- 9 わからない
- 10 その他 ()

《ここからの設問は全員がお答えください。》

問 13 平成 27 年に女性活躍推進法[※]が制定・施行され、企業における取り組みが進められています。職場における女性活躍が進み、働く女性が増えると、どのような変化があると思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスができる
- 2 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
- 3 女性の声が反映されやすくなる
- 4 国際社会から好印象を得ることができる
- 5 男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる
- 6 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
- 7 労働時間の短縮など働き方の見直しが進む
- 8 今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる
- 9 男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる
- 10 子育て・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
- 11 特に影響はない
- 12 わからない
- 13 その他 ()

※女性活躍推進法：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。国・地方公共団体、301人以上の大企業に対し、自社の女性活躍に関する現状把握・課題分析、及び課題解決に向けた行動計画の策定・周知等を求めるもの。300人以下の中小企業は努力義務。

問 14 町内会や PTA の会長など、地域でリーダーの役割を担っている女性は少ないという状況があります。あなたは、その理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

- 1 女性が地域活動のリーダーになることに対して、女性自身の抵抗感があるから
- 2 女性が地域活動のリーダーになることに対して、男性の抵抗感があるから
- 3 リーダー的な役割は男性が担うという地域慣習があるから
- 4 現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから
- 5 子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから
- 6 子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから
- 7 わからない
- 8 その他 ()

【仙台市内の女性町内会長の割合】

10.8%

(平成 30 年度 仙台市調べ)

【仙台市立小中学校の女性 PTA 会長の割合】

30.5%

(平成 30 年度 仙台市調べ)

問 15 政治や企業などにおいて、政策や方針を決定する立場や指導的地位に女性が少ないという状況があります。あなたは、その理由は何だと思えますか。(○はいくつでも)

- | | |
|----|-----------------------------------|
| 1 | 現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから |
| 2 | 女性自身がリーダー的立場になることを希望しないから |
| 3 | 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から |
| 4 | 長時間労働の改善が十分ではないから |
| 5 | 企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えるから |
| 6 | 子育て・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から |
| 7 | 子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから |
| 8 | 特に理由はない |
| 9 | わからない |
| 10 | その他 () |

【女性国会議員の割合】 衆議院：10.1% 参議院：20.7% (平成 29 年 内閣府調べ)	【女性管理職の割合】 16.9% (仙台市内の全職種) (総務省統計局「平成 29 年就業構造基本調査」)
--	--

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスなどについて

問 16 あなたは、「ワーク・ライフ・バランス」※という言葉をごどの程度知っていますか。(○は1つ)

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | 言葉も内容も知っている |
| 2 | 言葉を聞いたことはあるが、内容は知らない |
| 3 | 全く知らない |

※ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) : 男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動について自ら希望するバランスで展開できる状態。

問 17 あなたは平均的な1日において、下記(ア)～(オ)のそれぞれにどの程度の時間をかけていますか。仕事や学校がある日と無い日の両方についてお答えください。(枠内におよその合計時間をご記入ください。該当がない場合は、「0時間0分」とご記入ください。)

	仕事や学校がある日 (仕事・学校がある人のみ)	仕事や学校が無い日
(ア) 仕事、学校 (通勤・通学時間を含む)	時間 分	
(イ) 家事 (炊事、買物、洗濯、掃除など)	時間 分	時間 分
(ウ) 育児、介護	時間 分	時間 分
(エ) 睡眠時間	時間 分	時間 分
(オ) 自由時間 (仕事、学校、家事、育児、 介護、睡眠など以外の時間)	時間 分	時間 分

問 18 あなたは今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参画していくためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 男性が家事などに参加することについて、男性自身の抵抗感をなくすこと
- 2 男性が家事などに参加することについて、女性の抵抗感をなくすこと
- 3 労働時間短縮や休暇制度の充実を進めること
- 4 男性が家事などの技能を高められるよう講習会や情報提供を行うこと
- 5 仕事と生活の両立等の問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること
- 6 家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をする事
- 7 特に必要なことはない
- 8 わからない
- 9 その他 ()

問 19 「育児休業制度」、「介護休業制度」は、男女ともに利用できる制度です。あなたは、男性がこの制度を利用することについてどう思いますか。(〇は1つ)

- 1 男性も育児休業・介護休業を積極的に取るべきである
- 2 男性も育児休業・介護休業を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う
- 3 男性は休業制度を利用する必要はない
- 4 わからない
- 5 その他 ()

問 20 「育児休業制度」、「介護休業制度」は、男性の利用者が少ないのが現状です。その理由は特に何だと思いますか。(〇はいくつでも)

- 1 育児や介護は女性の役割であるという意識が強いから
- 2 周囲に休業制度を利用した男性がいないから
- 3 男性が休業制度を利用しにくい職場の雰囲気があるから
- 4 職場・同僚に迷惑をかけるから
- 5 制度利用後の人事評価や待遇面が心配だから
- 6 仕事上における知識の遅れや技術の低下が心配だから
- 7 休業中の収入が心配だから
- 8 わからない
- 9 その他 ()

《次の設問は仕事をしている方・仕事をしていた方のみお答えください。》

仕事をしていない方は問 22 へ

問 21 あなたは、介護をきっかけに勤務先を辞めたことはありますか（介護休業等による休職や出向は除く）。（○は1つ）

※勤務先が変わった経験の中には、起業・独立したり、自営の方が事業を変更した場合も含まれます。

1 介護をきっかけに勤務先を辞め、
1年を超える期間仕事をしなかったことがある

2 介護をきっかけに勤務先を辞め、
1年以内に別の勤務先が変わった*ことがある

3 介護をきっかけに勤め先を辞めたことはない →問 22 へ

→問 21-1 へ

【問 21 で「1 1年を超える期間仕事をしなかったことがある」または「2 1年以内に別の勤務先が変わったことがある」と答えた方だけお答えください。】

問 21-1 あなたが介護をきっかけに勤務先を辞めたのはなぜですか。（○はいくつでも）

※複数回辞めた経験がある方は、最初に辞めたときのことについてお答えください。

1 仕事と介護の両立が難しい職場だったから

2 自分の心身の健康状態が悪化したから

3 施設や介護サービスを利用する経済的余裕がなかったから

4 定員の都合で施設への入所ができなかったから

5 自分の希望として介護に専念したかったから

6 介護対象者や家族が希望したから

7 介護をきっかけに勤め先を辞めたが、理由は介護に直接関係ない

8 特に理由はない

9 その他（ ）

《ここからの設問は全員がお答えください。》

問 22 あなたは、将来自分が排せつ等の介護が必要になった場合、どなたに介護を頼みたいと思いますか。（○は1つ）

1 配偶者

2 子どもや子どもの配偶者

3 その他の家族・親族

4 友人・知人

5 ヘルパーなどの介護サービスの人

6 特に希望はない

7 その他（ ）

IV ドメスティック・バイオレンス（DV）※について

※ドメスティック・バイオレンス（DV）：配偶者など親密な関係にある（あった）者から振られる暴力。

問 23 あなたは、次のようなことが配偶者や恋人から相手に対して行われた場合、暴力だと思いますか。（ア）～（ス）それぞれについてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

	どんな場合でも 暴力にあたると思う	暴力にあたる場合も そうでない場合もあると思う	暴力にあたるとは思 わない	わからない
(ア) 物を投げつける	1	2	3	4
(イ) 平手で打ったり、足で蹴ったりする	1	2	3	4
(ウ) 殴るふりや蹴るふりをして威嚇（いかく）する	1	2	3	4
(エ) 話しかけても長い間無視する	1	2	3	4
(オ) 大声で怒鳴る	1	2	3	4
(カ) 「誰のおかげで生活できるんだ」、「役立たず」など言う	1	2	3	4
(キ) 大切にしているものを捨てたり、壊したりする	1	2	3	4
(ク) 外出や携帯電話・メールを細かく監視する	1	2	3	4
(ケ) 相手が社会活動や仕事をするのを嫌がる	1	2	3	4
(コ) 必要な生活費を勝手に使う／相手に渡さない	1	2	3	4
(サ) 意に反して性行為を強要する	1	2	3	4
(シ) 意に反してポルノ（アダルト）雑誌・ビデオを見せる	1	2	3	4
(ス) 避妊に協力しない	1	2	3	4

問 24 あなたは次のような法律や、相談窓口等を知っていますか。（ア）～（オ）それぞれについてお答えください。（○はそれぞれ1つ）

	名称も内容も知って いる	名称は知っているが 内容は知らない	全く知らない
(ア) DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）	1	2	3
(イ) 仙台市配偶者暴力相談支援センター	1	2	3
(ウ) 仙台市「女性への暴力相談電話」	1	2	3
(エ) エル・ソーラ仙台「女性相談」	1	2	3
(オ) 仙台市の各区役所で行っている「子供家庭総合相談」	1	2	3

V 仙台市の今後の取り組みについて

問 25 男女共同参画社会※を実現するために、仙台市はどのようなことに特に力を入れていくべきだと思いますか。（特に必要だと思うものを3つまで○）

※男女共同参画社会：男女が、その個性と人権を尊重し合うとともに、性別にかかわらず、多様な生き方を選択し、その能力を十分発揮できる社会。

- 1 企業や地域団体、市民団体等における意思決定の場への女性の登用に向けて支援する
- 2 男女共同参画に関わる様々な主体との連携により広報を強化し、学習機会の充実を図る
- 3 男性・子ども・若者に対して働きかけを行う
- 4 男性の家事・子育て・介護等への参加を促進する
- 5 保育サービスの拡充と多様な子育て支援を行う
- 6 働く女性の活躍や多様な働き方への支援を行う
- 7 人権尊重、DVの根絶と被害者支援に向けた取り組みを推進する
- 8 女性をはじめ多様な人々が地域活動に関わるための情報提供や環境整備を行う
- 9 地域防災や復興まちづくりを担う女性の人材育成及びネットワーク構築を進める
- 10 男女共同参画の視点を反映した防災・復興活動を国内外に向けて発信する
- 11 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取り組みを実施する
- 12 特にない
- 13 わからない
- 14 その他（)

問 26 最後に、男女共同参画社会についてのご意見やご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

調査はこれで終了です。ご協力ありがとうございました。
ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて
8月16日（金）までにご投函ください。

2 単純集計表(男女別)

問1 性別

調査数	男性	女性	その他	無回答
1,011	407	597	0	7
100%	40.3%	59.1%	0.0%	0.7%

問2 年齢

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
407	100%	597	100%	1,011	100%	
18～19歳	5	1.2%	7	1.2%	12	1.2%
20～24歳	18	4.4%	20	3.4%	38	3.8%
25～29歳	21	5.2%	34	5.7%	55	5.4%
30～34歳	18	4.4%	47	7.9%	65	6.4%
35～39歳	28	6.9%	53	8.9%	82	8.1%
40～44歳	33	8.1%	59	9.9%	93	9.2%
45～49歳	44	10.8%	54	9.0%	98	9.7%
50～54歳	44	10.8%	58	9.7%	102	10.1%
55～59歳	32	7.9%	55	9.2%	87	8.6%
60～64歳	37	9.1%	44	7.4%	82	8.1%
65～69歳	41	10.1%	72	12.1%	116	11.5%
70歳以上	86	21.1%	94	15.7%	181	17.9%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

※年代

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
407	100%	597	100%	1,011	100%	
10代	5	1.2%	7	1.2%	12	1.2%
20代	39	9.6%	54	9.0%	93	9.2%
30代	46	11.3%	100	16.8%	147	14.5%
40代	77	18.9%	113	18.9%	191	18.9%
50代	76	18.7%	113	18.9%	189	18.7%
60代	78	19.2%	116	19.4%	198	19.6%
70代	86	21.1%	94	15.7%	181	17.9%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

問3 配偶関係

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
407	100%	597	100%	1,011	100%	
既婚(有配偶)	299	73.5%	419	70.2%	724	71.6%
既婚(離別または死別)	35	8.6%	65	10.9%	100	9.9%
未婚	70	17.2%	109	18.3%	180	17.8%
無回答	3	0.7%	4	0.7%	7	0.7%

問4 働き方

調査数	男性				女性				全体			
	自分の働き方		配偶者の働き方		自分の働き方		配偶者の働き方		自分の働き方		配偶者の働き方	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
407	100%	299	100%	597	100%	419	100%	1,011	100%	724	100%	
※会社・団体などの役員	38	9.3%	3	1.0%	20	3.4%	38	9.1%	58	5.7%	41	5.7%
※正規の社員・職員	179	44.0%	49	16.4%	138	23.1%	198	47.3%	318	31.5%	248	34.3%
※派遣・契約社員	26	6.4%	18	6.0%	38	6.4%	14	3.3%	64	6.3%	32	4.4%
※パート・アルバイト等非正規社員	22	5.4%	67	22.4%	139	23.3%	16	3.8%	162	16.0%	83	11.5%
※自営業・家族従業	36	8.8%	16	5.4%	25	4.2%	30	7.2%	63	6.2%	46	6.4%
家事専業	0	0.0%	65	21.7%	130	21.8%	3	0.7%	130	12.9%	70	9.7%
学生	17	4.2%	0	0.0%	13	2.2%	1	0.2%	30	3.0%	1	0.1%
無職	74	18.2%	60	20.1%	73	12.2%	97	23.2%	149	14.7%	158	21.8%
その他	4	1.0%	2	0.7%	4	0.7%	3	0.7%	8	0.8%	5	0.7%
無回答	11	2.7%	19	6.4%	17	2.8%	19	4.5%	29	2.9%	40	5.5%

問4-1 従業員数(自分の働き方で※と回答した人のみ)

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
301	100%	360	100%	665	100%	
1人	16	5.3%	13	3.6%	29	4.4%
2～4人	19	6.3%	17	4.7%	36	5.4%
5～9人	14	4.7%	32	8.9%	46	6.9%
10～29人	30	10.0%	41	11.4%	72	10.8%
30～99人	36	12.0%	59	16.4%	95	14.3%
100～299人	39	13.0%	52	14.4%	92	13.8%
300～499人	22	7.3%	20	5.6%	42	6.3%
500～999人	17	5.6%	23	6.4%	41	6.2%
1000人以上	101	33.6%	95	26.4%	196	29.5%
無回答	7	2.3%	8	2.2%	16	2.4%

問5 両親の就労状況

調査数	男性				女性				全体			
	父親の就労状況		母親の就労状況		父親の就労状況		母親の就労状況		父親の就労状況		母親の就労状況	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
407	100%	407	100%	597	100%	597	100%	1,011	100%	1,011	100%	
就労していた(フルタイム)	366	89.9%	116	28.5%	512	85.8%	172	28.8%	884	87.4%	289	28.6%
就労していた(パートタイム)	3	0.7%	97	23.8%	4	0.7%	138	23.1%	7	0.7%	237	23.4%
就労していなかった	6	1.5%	151	37.1%	6	1.0%	214	35.8%	12	1.2%	368	36.4%
父親/母親は、いなかった	10	2.5%	5	1.2%	27	4.5%	8	1.3%	37	3.7%	13	1.3%
わからない	0	0.0%	3	0.7%	5	0.8%	3	0.5%	5	0.5%	6	0.6%
その他	20	4.9%	28	6.9%	30	5.0%	39	6.5%	51	5.0%	68	6.7%
無回答	2	0.5%	7	1.7%	13	2.2%	23	3.9%	15	1.5%	30	3.0%

問6 最終学歴

	男性		女性		全体	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
小・中学校	23	5.7%	23	3.9%	46	4.5%
高等学校	127	31.2%	222	37.2%	352	34.8%
専門・専修学校	44	10.8%	85	14.2%	130	12.9%
短期大学・高等専門学校	21	5.2%	106	17.8%	129	12.8%
大学	166	40.8%	147	24.6%	314	31.1%
大学院	24	5.9%	9	1.5%	33	3.3%
その他	1	0.2%	1	0.2%	2	0.2%
無回答	1	0.2%	4	0.7%	5	0.5%

問7 子どもの有無

	調査数	子どもが		無回答
		いる	いない	
男性	407	260	122	25
	100%	63.9%	30.0%	6.1%
女性	597	383	171	43
	100%	64.2%	28.6%	7.2%
全体	1,011	646	295	70
	100%	63.9%	29.2%	6.9%

問7-1 末子の年代(子どもがいる人のみ)

	男性		女性		全体	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
調査数	260	100%	383	100%	646	100%
0～2歳	22	8.5%	40	10.4%	62	9.6%
3歳～未就学児	24	9.2%	24	6.3%	48	7.4%
小学生	18	6.9%	40	10.4%	58	9.0%
中学生	15	5.8%	14	3.7%	29	4.5%
高校生	14	5.4%	23	6.0%	37	5.7%
通学していない18歳未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
18歳以上	164	63.1%	235	61.4%	402	62.2%
無回答	3	1.2%	7	1.8%	10	1.5%

問7-2 末子の性別(子どもがいる人のみ)

	調査数	男性	女性	その他	無回答
男性	260	124	132	0	4
	100%	47.7%	50.8%	0.0%	1.5%
女性	383	178	194	0	11
	100%	46.5%	50.7%	0.0%	2.9%
全体	646	304	327	0	15
	100%	47.1%	50.6%	0.0%	2.3%

問7-3 自分の子どもに受けさせたい教育程度(末子が高校生以下のみ)

【男性】

	末子が男子		末子が女子		合計	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
調査数	42	100%	50	100%	92	100%
中学校・支援学校中学部	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
高等学校・支援学校高等部	3	7.1%	3	6.0%	6	6.5%
専門・専修学校	1	2.4%	0	0.0%	1	1.1%
短期大学・高等専門学校	1	2.4%	2	4.0%	3	3.3%
大学	27	64.3%	40	80.0%	67	72.8%
大学院	3	7.1%	3	6.0%	6	6.5%
わからない	4	9.5%	2	4.0%	6	6.5%
その他	2	4.8%	0	0.0%	2	2.2%
無回答	1	2.4%	0	0.0%	1	1.1%

※7-2末子の性別無回答(1件)を除く

【女性】

	末子が男子		末子が女子		合計	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
調査数	70	100%	70	100%	140	100%
中学校・支援学校中学部	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
高等学校・支援学校高等部	3	4.3%	6	8.6%	9	6.4%
専門・専修学校	2	2.9%	5	7.1%	7	5.0%
短期大学・高等専門学校	0	0.0%	5	7.1%	5	3.6%
大学	56	80.0%	48	68.6%	104	74.3%
大学院	2	2.9%	3	4.3%	5	3.6%
わからない	6	8.6%	2	2.9%	8	5.7%
その他	1	1.4%	1	1.4%	2	1.4%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

※7-2末子の性別無回答(1件)を除く

【全体】

	末子が男子		末子が女子		合計	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
調査数	112	100%	120	100%	232	100%
中学校・支援学校中学部	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
高等学校・支援学校高等部	6	5.4%	9	7.5%	15	6.5%
専門・専修学校	3	2.7%	5	4.2%	8	3.4%
短期大学・高等専門学校	1	0.9%	7	5.8%	8	3.4%
大学	83	74.1%	88	73.3%	171	73.7%
大学院	5	4.5%	6	5.0%	11	4.7%
わからない	10	8.9%	4	3.3%	14	6.0%
その他	3	2.7%	1	0.8%	4	1.7%
無回答	1	0.9%	0	0.0%	1	0.4%

※7-2末子の性別無回答(2件)を除く

問7-4 自分の子どもに望む将来の生き方(末子が高校生以下のみ)

【男性】

	末子が男子		末子が女子		合計	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
社会的な地位を得る	0	0.0%	1	2.0%	1	1.1%
経済的に自立した生活をする	16	38.1%	10	20.0%	26	28.3%
人間性豊かな生活をする	4	9.5%	8	16.0%	12	13.0%
家族やまわりの人たちと円満に暮らす	7	16.7%	12	24.0%	19	20.7%
社会に貢献する	1	2.4%	2	4.0%	3	3.3%
本人の個性や才能を生かした生活をする	6	14.3%	9	18.0%	15	16.3%
本人の意思に任せる	8	19.0%	8	16.0%	16	17.4%
わからない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

※7-2末子の性別無回答(1件)を除く

【女性】

	末子が男子		末子が女子		合計	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
社会的な地位を得る	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
経済的に自立した生活をする	28	40.0%	16	22.9%	44	31.4%
人間性豊かな生活をする	6	8.6%	11	15.7%	17	12.1%
家族やまわりの人たちと円満に暮らす	16	22.9%	18	25.7%	34	24.3%
社会に貢献する	1	1.4%	0	0.0%	1	0.7%
本人の個性や才能を生かした生活をする	8	11.4%	8	11.4%	16	11.4%
本人の意思に任せる	10	14.3%	15	21.4%	25	17.9%
わからない	0	0.0%	1	1.4%	1	0.7%
その他	0	0.0%	1	1.4%	1	0.7%
無回答	1	1.4%	0	0.0%	1	0.7%

※7-2末子の性別無回答(1件)を除く

【全体】

	末子が男子		末子が女子		合計	
	調査数	割合	調査数	割合	調査数	割合
社会的な地位を得る	0	0.0%	1	0.8%	1	0.4%
経済的に自立した生活をする	44	39.3%	26	21.7%	70	30.2%
人間性豊かな生活をする	10	8.9%	19	15.8%	29	12.5%
家族やまわりの人たちと円満に暮らす	23	20.5%	30	25.0%	53	22.8%
社会に貢献する	2	1.8%	2	1.7%	4	1.7%
本人の個性や才能を生かした生活をする	14	12.5%	17	14.2%	31	13.4%
本人の意思に任せる	18	16.1%	23	19.2%	41	17.7%
わからない	0	0.0%	1	0.8%	1	0.4%
その他	0	0.0%	1	0.8%	1	0.4%
無回答	1	0.9%	0	0.0%	1	0.4%

※7-2末子の性別無回答(2件)を除く

問8 男女の地位の平等感

		調査数	どちらかといえば男性の方が優遇されている		平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている		わからない	無回答
			男性の方が非常に優遇されている	女性の方が非常に優遇されている					
家庭生活では	男性	407	18	142	181	39	4	21	2
		100%	4.4%	34.9%	44.5%	9.6%	1.0%	5.2%	0.5%
	女性	597	73	284	164	24	3	39	10
		100%	12.2%	47.6%	27.5%	4.0%	0.5%	6.5%	1.7%
全体	1,011	93	426	349	64	7	60	12	
	100%	9.2%	42.1%	34.5%	6.3%	0.7%	5.9%	1.2%	
職場では	男性	407	43	179	114	28	14	25	4
		100%	10.6%	44.0%	28.0%	6.9%	3.4%	6.1%	1.0%
	女性	597	100	262	129	26	6	54	20
		100%	16.8%	43.9%	21.6%	4.4%	1.0%	9.0%	3.4%
全体	1,011	145	442	245	55	20	80	24	
	100%	14.3%	43.7%	24.2%	5.4%	2.0%	7.9%	2.4%	
学校教育の場では	男性	407	3	44	271	18	5	60	6
		100%	0.7%	10.8%	66.6%	4.4%	1.2%	14.7%	1.5%
	女性	597	18	113	325	9	1	109	22
		100%	3.0%	18.9%	54.4%	1.5%	0.2%	18.3%	3.7%
全体	1,011	21	160	599	27	6	169	29	
	100%	2.1%	15.8%	59.2%	2.7%	0.6%	16.7%	2.9%	
町内会など地域活動の場では	男性	407	13	80	194	44	2	71	3
		100%	3.2%	19.7%	47.7%	10.8%	0.5%	17.4%	0.7%
	女性	597	48	191	175	36	4	121	22
		100%	8.0%	32.0%	29.3%	6.0%	0.7%	20.3%	3.7%
全体	1,011	62	273	372	81	6	192	25	
	100%	6.1%	27.0%	36.8%	8.0%	0.6%	19.0%	2.5%	
政治の場では	男性	407	122	186	56	12	2	25	4
		100%	30.0%	45.7%	13.8%	2.9%	0.5%	6.1%	1.0%
	女性	597	254	237	25	3	0	63	15
		100%	42.5%	39.7%	4.2%	0.5%	0.0%	10.6%	2.5%
全体	1,011	379	423	83	15	2	90	19	
	100%	37.5%	41.8%	8.2%	1.5%	0.2%	8.9%	1.9%	

		調査数	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
法律や制度上では	男性	407	40	121	172	25	8	36	5
		100%	9.8%	29.7%	42.3%	6.1%	2.0%	8.8%	1.2%
	女性	597	107	222	140	14	1	99	14
		100%	17.9%	37.2%	23.5%	2.3%	0.2%	16.6%	2.3%
全体	1,011	148	345	314	39	9	137	19	
	100%	14.6%	34.1%	31.1%	3.9%	0.9%	13.6%	1.9%	
社会通念・慣習などでは	男性	407	61	227	71	18	4	23	3
		100%	15.0%	55.8%	17.4%	4.4%	1.0%	5.7%	0.7%
	女性	597	144	308	47	14	1	72	11
		100%	24.1%	51.6%	7.9%	2.3%	0.2%	12.1%	1.8%
全体	1,011	206	539	119	32	5	96	14	
	100%	20.4%	53.3%	11.8%	3.2%	0.5%	9.5%	1.4%	
社会全体では	男性	407	42	234	75	30	4	21	1
		100%	10.3%	57.5%	18.4%	7.4%	1.0%	5.2%	0.2%
	女性	597	109	348	47	12	1	69	11
		100%	18.3%	58.3%	7.9%	2.0%	0.2%	11.6%	1.8%
全体	1,011	153	584	123	43	5	91	12	
	100%	15.1%	57.8%	12.2%	4.3%	0.5%	9.0%	1.2%	

※問8 男性優遇と女性優遇

		調査数	男性優遇小計	平等	女性優遇小計	わからない	無回答
家庭生活では	男性	407	160	181	43	21	2
		100%	39.3%	44.5%	10.6%	5.2%	0.5%
	女性	597	357	164	27	39	10
		100%	59.8%	27.5%	4.5%	6.5%	1.7%
全体	1,011	519	349	71	60	12	
	100%	51.3%	34.5%	7.0%	5.9%	1.2%	
職場では	男性	407	222	114	42	25	4
		100%	54.5%	28.0%	10.3%	6.1%	1.0%
	女性	597	362	129	32	54	20
		100%	60.6%	21.6%	5.4%	9.0%	3.4%
全体	1,011	587	245	75	80	24	
	100%	58.1%	24.2%	7.4%	7.9%	2.4%	
学校教育の場では	男性	407	47	271	23	60	6
		100%	11.5%	66.6%	5.7%	14.7%	1.5%
	女性	597	131	325	10	109	22
		100%	21.9%	54.4%	1.7%	18.3%	3.7%
全体	1,011	181	599	33	169	29	
	100%	17.9%	59.2%	3.3%	16.7%	2.9%	
町内会など地域活動の場では	男性	407	93	194	46	71	3
		100%	22.9%	47.7%	11.3%	17.4%	0.7%
	女性	597	239	175	40	121	22
		100%	40.0%	29.3%	6.7%	20.3%	3.7%
全体	1,011	335	372	87	192	25	
	100%	33.1%	36.8%	8.6%	19.0%	2.5%	
政治の場では	男性	407	308	56	14	25	4
		100%	75.7%	13.8%	3.4%	6.1%	1.0%
	女性	597	491	25	3	63	15
		100%	82.2%	4.2%	0.5%	10.6%	2.5%
全体	1,011	802	83	17	90	19	
	100%	79.3%	8.2%	1.7%	8.9%	1.9%	
法律や制度上では	男性	407	161	172	33	36	5
		100%	39.6%	42.3%	8.1%	8.8%	1.2%
	女性	597	329	140	15	99	14
		100%	55.1%	23.5%	2.5%	16.6%	2.3%
全体	1,011	493	314	48	137	19	
	100%	48.8%	31.1%	4.7%	13.6%	1.9%	
社会通念・慣習などでは	男性	407	288	71	22	23	3
		100%	70.8%	17.4%	5.4%	5.7%	0.7%
	女性	597	452	47	15	72	11
		100%	75.7%	7.9%	2.5%	12.1%	1.8%
全体	1,011	745	119	37	96	14	
	100%	73.7%	11.8%	3.7%	9.5%	1.4%	
社会全体では	男性	407	276	75	34	21	1
		100%	67.8%	18.4%	8.4%	5.2%	0.2%
	女性	597	457	47	13	69	11
		100%	76.5%	7.9%	2.2%	11.6%	1.8%
全体	1,011	737	123	48	91	12	
	100%	72.9%	12.2%	4.7%	9.0%	1.2%	

問9 性別役割分業意識

	調査数	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	無回答
男性	407	28	134	126	76	39	4
	100%	6.9%	32.9%	31.0%	18.7%	9.6%	1.0%
女性	597	21	172	221	111	63	9
	100%	3.5%	28.8%	37.0%	18.6%	10.6%	1.5%
全体	1,011	50	310	348	187	103	13
	100%	4.9%	30.7%	34.4%	18.5%	10.2%	1.3%

※問9 賛成派と反対派

	調査数	賛成小計	反対小計	わからない	無回答
男性	407	162	202	39	4
	100%	39.8%	49.6%	9.6%	1.0%
女性	597	193	332	63	9
	100%	32.3%	55.6%	10.6%	1.5%
全体	1,011	360	535	103	13
	100%	35.6%	52.9%	10.2%	1.3%

問9-1 賛成理由【単一回答】

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	11	6.8%	6	3.1%	19	5.3%
自分の両親も役割分担していたから	12	7.4%	6	3.1%	18	5.0%
夫が外で働いた方が、多くの収入を得られるから	20	12.3%	24	12.4%	44	12.2%
妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから	64	39.5%	69	35.8%	136	37.8%
家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから	51	31.5%	70	36.3%	121	33.6%
その他	3	1.9%	13	6.7%	16	4.4%
無回答	1	0.6%	5	2.6%	6	1.7%

問9-2 反対理由【単一回答】

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男女平等に反すると思うから	22	10.9%	27	8.1%	49	9.2%
自分の両親も外で働いていたから	9	4.5%	8	2.4%	17	3.2%
夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから	34	16.8%	26	7.8%	61	11.4%
妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	18	8.9%	42	12.7%	60	11.2%
家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから	11	5.4%	17	5.1%	28	5.2%
固定的な夫と妻との役割分担の意識を押しつけるべきではないから	99	49.0%	190	57.2%	289	54.0%
その他	8	4.0%	16	4.8%	24	4.5%
無回答	1	0.5%	6	1.8%	7	1.3%

問10 女性が働くことについて【単一回答】

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
結婚・出産に関わらず、働き続ける方がよい	190	46.7%	268	44.9%	461	45.6%
出産を機会に退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい	130	31.9%	207	34.7%	339	33.5%
出産を機会に退職し、家事・育児に専念する方がよい	22	5.4%	17	2.8%	40	4.0%
結婚を機会に退職し、家事・育児に専念する方がよい	7	1.7%	12	2.0%	20	2.0%
女性は働かない方がよい	3	0.7%	4	0.7%	7	0.7%
わからない	16	3.9%	32	5.4%	48	4.7%
その他	36	8.8%	53	8.9%	89	8.8%
無回答	3	0.7%	4	0.7%	7	0.7%

問11 女性が働く上で支障となること【複数回答】

調査数	男性		女性		全体	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
家事・育児・介護と仕事の両立が大変である	324	79.6%	529	88.6%	859	85.0%
家族の理解や協力が得られない	60	14.7%	193	32.3%	254	25.1%
保育施設や介護サービスが利用しにくい	145	35.6%	251	42.0%	399	39.5%
昇進・昇格・給与に男女間で差がある	124	30.5%	203	34.0%	329	32.5%
本人・配偶者の転勤がある	117	28.7%	203	34.0%	323	31.9%
長時間労働や残業がある	107	26.3%	240	40.2%	349	34.5%
結婚・出産時に退職償行がある	94	23.1%	128	21.4%	223	22.1%
特に支障となることはない	7	1.7%	7	1.2%	14	1.4%
わからない	10	2.5%	9	1.5%	20	2.0%
その他	14	3.4%	25	4.2%	39	3.9%
無回答	2	0.5%	4	0.7%	6	0.6%

問12 結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤め先を辞めた経験の有無(既婚女性(事実婚・離別・死別を含む)のみ)【単一回答】

調査数	人数	割合
結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤め先を辞め、1年を超える期間仕事をしなかったことがある	270	55.8%
結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤め先を辞め、1年以内に別の勤め先に変わったことがある	35	7.2%
結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤め先を辞めたことはない	124	25.6%
無回答	55	11.4%

問12-1 結婚・妊娠・出産・育児をきっかけに勤め先を辞めた理由【複数回答】

調査数	人数	割合
家事や育児等に時間をとったため	128	42.0%
家事や育児等と両立する努力をしてまで続けたい仕事ではなかったため	47	15.4%
時間的、体力的に厳しかったため	99	32.5%
配偶者など家族が希望したため	62	20.3%
家事や育児等に対して配偶者などまわりの人の支援が得られなかったため	46	15.1%
結婚に伴う転居や配偶者の転勤のため	82	26.9%
結婚・出産時の退職償行や仕事を続けにくい職場の雰囲気があったため	68	22.3%
保育施設や保育サービスが十分利用できなかったため	21	6.9%
わからない	1	0.3%
その他	15	4.9%
無回答	1	0.3%

問13 女性活躍が進むことによる変化【複数回答】

	男性		女性		全体	
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
多様な視点に加わるにより、新たな価値や商品・サービスができる	230	56.5%	334	55.9%	567	56.1%
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	227	55.8%	299	50.1%	528	52.2%
女性の声が反映されやすくなる	210	51.6%	306	51.3%	519	51.3%
国際社会から好印象を得ることができる	83	20.4%	90	15.1%	175	17.3%
男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	281	69.0%	427	71.5%	712	70.4%
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	143	35.1%	245	41.0%	390	38.6%
労働時間の短縮など働き方の見直しが進む	92	22.6%	195	32.7%	289	28.6%
今より仕事以外のことが優先され、業務に支障を来すことが多くなる	23	5.7%	30	5.0%	53	5.2%
男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	29	7.1%	15	2.5%	44	4.4%
子育て・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	79	19.4%	132	22.1%	211	20.9%
特に影響はない	9	2.2%	10	1.7%	19	1.9%
わからない	7	1.7%	16	2.7%	23	2.3%
その他	11	2.7%	18	3.0%	29	2.9%
無回答	3	0.7%	7	1.2%	13	1.3%

問14 地域リーダーに女性が少ない理由【複数回答】

	男性		女性		全体	
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
女性が地域活動のリーダーになることに対して、女性自身の抵抗感があるから	165	40.5%	189	31.7%	356	35.2%
女性が地域活動のリーダーになることに対して、男性の抵抗感があるから	100	24.6%	165	27.6%	266	26.3%
リーダー的な役割は男性が担うという地域慣習があるから	186	45.7%	317	53.1%	505	50.0%
現時点では、必要な知識や経験を持つ女性が少ないから	78	19.2%	121	20.3%	200	19.8%
子育て・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分ではないから	130	31.9%	251	42.0%	382	37.8%
子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから	90	22.1%	132	22.1%	223	22.1%
わからない	32	7.9%	42	7.0%	76	7.5%
その他	19	4.7%	33	5.5%	52	5.1%
無回答	5	1.2%	5	0.8%	11	1.1%

問15 政策や方針を決定する立場や指導的地位に女性が少ない理由【複数回答】

	男性		女性		全体	
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから	141	34.6%	167	28.0%	308	30.5%
女性自身がリーダー的立場になることを希望しないから	154	37.8%	158	26.5%	315	31.2%
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から	122	30.0%	295	49.4%	421	41.6%
長時間労働の改善が十分ではないから	105	25.8%	210	35.2%	318	31.5%
企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えるから	111	27.3%	166	27.8%	279	27.6%
子育て・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から	152	37.3%	318	53.3%	475	47.0%
子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから	158	38.8%	250	41.9%	412	40.8%
特に理由はない	5	1.2%	3	0.5%	8	0.8%
わからない	13	3.2%	34	5.7%	47	4.6%
その他	14	3.4%	20	3.4%	34	3.4%
無回答	6	1.5%	10	1.7%	16	1.6%

問16 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度【単一回答】

	調査数	言葉も内容も知っている	言葉を聞いたことはあるが内容は知らない	全く知らない	無回答
男性	407	181	123	98	5
	100%	44.5%	30.2%	24.1%	1.2%
女性	597	186	210	190	11
	100%	31.2%	35.2%	31.8%	1.8%
全体	1,011	368	336	291	16
	100%	36.4%	33.2%	28.8%	1.6%

※問16 周知度(知っている小計＝言葉も内容も知っている＋言葉を聞いたことはあるが、内容は知らない)

	調査数	知っている小計	全く知らない	無回答
男性	407	304	98	5
	100%	74.7%	24.1%	1.2%
女性	597	396	190	11
	100%	66.3%	31.8%	1.8%
全体	1,011	704	291	16
	100%	69.6%	28.8%	1.6%

問17 生活時間

(1)仕事や学校がある日

		調査数	回答者数	無回答	平均時間
仕事、学校(通勤・通学時間を含む)	男性	322	311	11	9:57
	女性	377	355	22	8:25
	全体	703	670	33	9:07
家事(炊事、買物、洗濯、掃除など)	男性	322	291	31	0:50
	女性	377	350	27	2:51
	全体	703	644	59	1:57
育児、介護	男性	322	267	55	0:19
	女性	377	298	79	1:13
	全体	703	567	136	0:48
睡眠時間	男性	322	313	9	6:37
	女性	377	358	19	6:21
	全体	703	674	29	6:28
自由時間(仕事、学校、家事、育児、介護、睡眠、食事など以外の時間)	男性	322	302	20	4:10
	女性	377	346	31	3:07
	全体	703	652	51	3:37

※問4の自分の働き方で「家事専業」「無職」を選択した人および「無回答」の人(男性85人、女性220人、全体308人)を除く
 ※平均時間は、回答者数の合計時間を回答者数で割ったもの

(2)仕事や学校が無い日

		調査数	回答者数	無回答	平均時間
家事(炊事、買物、洗濯、掃除など)	男性	407	341	66	1:56
	女性	597	474	123	4:25
	全体	1,011	820	191	3:23
育児、介護	男性	407	290	117	1:14
	女性	597	409	188	2:42
	全体	1,011	702	309	2:05
睡眠時間	男性	407	347	60	7:20
	女性	597	484	113	7:05
	全体	1,011	836	175	7:11
自由時間(仕事、学校、家事、育児、介護、睡眠、食事など以外の時間)	男性	407	341	66	9:46
	女性	597	465	132	7:13
	全体	1,011	811	200	8:19

※平均時間は、回答者数の合計時間を回答者数で割ったもの

問18 男性が家事、子育て、介護、地域活動などに積極的に参画していくために必要なこと【複数回答】

	男性		女性		全体	
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
男性が家事などに参加することについて、男性自身の抵抗感をなくすこと	238	58.5%	433	72.5%	673	66.6%
男性が家事などに参加することについて、女性の抵抗感をなくすこと	80	19.7%	166	27.8%	247	24.4%
労働時間の短縮や休暇制度の充実を進めること	239	58.7%	369	61.8%	611	60.4%
男性が家事などの技能を高められるよう講習会や情報提供を行うこと	85	20.9%	137	22.9%	224	22.2%
仕事と生活の両立等の問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること	78	19.2%	150	25.1%	230	22.7%
家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をすること	196	48.2%	389	65.2%	589	58.3%
特に必要なことはない	12	2.9%	8	1.3%	20	2.0%
わからない	9	2.2%	15	2.5%	26	2.6%
その他	19	4.7%	40	6.7%	59	5.8%
無回答	7	1.7%	6	1.0%	13	1.3%

問19 男性が「育児休業制度」、「介護休業制度」を利用することについて【単一回答】

	男性		女性		全体	
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
男性も育児休業・介護休業を積極的に取るべきである	104	25.6%	146	24.5%	251	24.8%
男性も育児休業・介護休業を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う	265	65.1%	389	65.2%	659	65.2%
男性は休業制度を利用する必要はない	5	1.2%	7	1.2%	12	1.2%
わからない	11	2.7%	17	2.8%	29	2.9%
その他	9	2.2%	11	1.8%	20	2.0%
無回答	13	3.2%	27	4.5%	40	4.0%

問20 「育児休業制度」、「介護休業制度」を利用する男性が少ない理由【複数回答】

	男性		女性		全体	
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
育児や介護は女性の役割であるという意識が強いから	134	32.9%	366	61.3%	501	49.6%
周囲に休業制度を利用した男性がいないから	154	37.8%	299	50.1%	456	45.1%
男性が休業制度を利用しにくい職場の雰囲気があるから	265	65.1%	465	77.9%	736	72.8%
職場・同僚に迷惑をかけるから	248	60.9%	383	64.2%	634	62.7%
制度利用後の人事評価や待遇面が心配だから	156	38.3%	302	50.6%	461	45.6%
仕事上における知識の遅れや技術の低下が心配だから	103	25.3%	193	32.3%	299	29.6%
休業中の収入が心配だから	173	42.5%	300	50.3%	477	47.2%
わからない	8	2.0%	16	2.7%	24	2.4%
その他	14	3.4%	8	1.3%	23	2.3%
無回答	5	1.2%	6	1.0%	11	1.1%

問21 介護をきっかけに勤め先を辞めた経験の有無【単一回答】

	男性		女性		全体	
調査数	407	100%	597	100%	1,011	100%
介護をきっかけに勤め先を辞め、1年を超える期間仕事をしなかったことがある	3	0.7%	24	4.0%	28	2.8%
介護をきっかけに勤め先を辞め、1年以内に別の勤め先に変わったことがある	3	0.7%	8	1.3%	11	1.1%
介護をきっかけに勤め先を辞めたことはない	317	77.9%	420	70.4%	740	73.2%
無回答	84	20.6%	145	24.3%	232	22.9%

問21-1 介護をきっかけに勤め先を辞めた理由【複数回答】

	男性		女性		全体	
調査数	6	100%	32	100%	39	100%
仕事と介護の両立が難しい職場だったから	2	33.3%	16	50.0%	19	48.7%
自分の心身の健康状態が悪化したから	2	33.3%	12	37.5%	14	35.9%
施設や介護サービスを利用する経済的余裕がなかったから	0	0.0%	3	9.4%	3	7.7%
定員の都合で施設への入所ができなかったから	1	16.7%	2	6.3%	3	7.7%
自分の希望として介護に専念したかったから	1	16.7%	8	25.0%	9	23.1%
介護対象者や家族が希望したから	1	16.7%	9	28.1%	10	25.6%
介護をきっかけに勤め先を辞めたが、理由は介護に直接関係ない 特に理由はない	0	0.0%	2	6.3%	2	5.1%
その他	1	16.7%	0	0.0%	1	2.6%
無回答	0	0.0%	1	3.1%	1	2.6%

問22 希望する介護者【単一回答】

	調査数	配偶者	子どもや 子どもの 配偶者	その他の 家族・親族	友人・知人	ヘルパー など介護 サービス の人	特に希望 はない	その他	無回答
男性	407	132	8	3	0	177	54	9	24
	100.0%	32.4%	2.0%	0.7%	0.0%	43.5%	13.3%	2.2%	5.9%
女性	597	69	28	7	0	380	80	12	21
	100.0%	11.6%	4.7%	1.2%	0.0%	63.7%	13.4%	2.0%	3.5%
全体	1,011	204	36	10	0	559	136	21	45
	100.0%	20.2%	3.6%	1.0%	0.0%	55.3%	13.5%	2.1%	4.5%

問23 ドメスティック・バイオレンス(DV)の認識

		調査数	どんな場 合でも暴 力にあ たると 思う	暴力にあ たる場 合も そうで ない 場合も ある と思う	暴力にあ たるとは 思わ ない	わから ない	無回答
物を投げつける	男性	407	274	115	7	1	10
		100%	67.3%	28.3%	1.7%	0.2%	2.5%
	女性	597	408	168	6	6	9
		100%	68.3%	28.1%	1.0%	1.0%	1.5%
全体	1,011	688	284	13	7	19	
	100%	68.1%	28.1%	1.3%	0.7%	1.9%	
平手で打ったり、足で蹴ったりする	男性	407	349	49	1	0	8
		100%	85.7%	12.0%	0.2%	0.0%	2.0%
	女性	597	540	42	1	2	12
		100%	90.5%	7.0%	0.2%	0.3%	2.0%
全体	1,011	896	91	2	2	20	
	100%	88.6%	9.0%	0.2%	0.2%	2.0%	
殴るふりや蹴るふりをして威嚇(いかく)する	男性	407	206	159	25	3	14
		100%	50.6%	39.1%	6.1%	0.7%	3.4%
	女性	597	375	175	29	8	10
		100%	62.8%	29.3%	4.9%	1.3%	1.7%
全体	1,011	584	337	54	12	24	
	100%	57.8%	33.3%	5.3%	1.2%	2.4%	
話しかけても長い間無視する	男性	407	130	186	72	9	10
		100%	31.9%	45.7%	17.7%	2.2%	2.5%
	女性	597	227	244	90	24	12
		100%	38.0%	40.9%	15.1%	4.0%	2.0%
全体	1,011	359	432	164	34	22	
	100%	35.5%	42.7%	16.2%	3.4%	2.2%	
大声で怒鳴る	男性	407	165	189	39	2	12
		100%	40.5%	46.4%	9.6%	0.5%	2.9%
	女性	597	349	202	28	7	11
		100%	58.5%	33.8%	4.7%	1.2%	1.8%
全体	1,011	518	393	68	9	23	
	100%	51.2%	38.9%	6.7%	0.9%	2.3%	
「誰のおかげで生活できるんだ」、「役立たず」など と言う	男性	407	280	92	19	6	10
		100%	68.8%	22.6%	4.7%	1.5%	2.5%
	女性	597	458	102	16	11	10
		100%	76.7%	17.1%	2.7%	1.8%	1.7%
全体	1,011	742	196	35	18	20	
	100%	73.4%	19.4%	3.5%	1.8%	2.0%	
大切にしているものを捨てたり、壊したりする	男性	407	271	93	26	7	10
		100%	66.6%	22.9%	6.4%	1.7%	2.5%
	女性	597	413	136	23	12	13
		100%	69.2%	22.8%	3.9%	2.0%	2.2%
全体	1,011	689	230	49	20	23	
	100%	68.2%	22.7%	4.8%	2.0%	2.3%	
外出や携帯電話・メールを細かく監視する	男性	407	185	150	43	18	11
		100%	45.5%	36.9%	10.6%	4.4%	2.7%
	女性	597	327	185	48	29	8
		100%	54.8%	31.0%	8.0%	4.9%	1.3%
全体	1,011	516	337	92	47	19	
	100%	51.0%	33.3%	9.1%	4.6%	1.9%	
相手が社会活動や仕事をするのを嫌がる	男性	407	99	145	112	42	9
		100%	24.3%	35.6%	27.5%	10.3%	2.2%
	女性	597	171	228	138	48	12
		100%	28.6%	38.2%	23.1%	8.0%	2.0%
全体	1,011	273	375	251	91	21	
	100%	27.0%	37.1%	24.8%	9.0%	2.1%	

		調査数	どんな場合でも暴力にあたると思う	暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う	暴力にあたるとは思わない	わからない	無回答
必要な生活費を勝手に使う／相手に渡さない	男性	407	225	106	43	20	13
		100%	55.3%	26.0%	10.6%	4.9%	3.2%
	女性	597	392	122	43	28	12
		100%	65.7%	20.4%	7.2%	4.7%	2.0%
	全体	1,011	624	228	86	48	25
		100%	61.7%	22.6%	8.5%	4.7%	2.5%
意に反して性行為を強要する	男性	407	287	84	10	16	10
		100%	70.5%	20.6%	2.5%	3.9%	2.5%
	女性	597	437	116	14	20	10
		100%	73.2%	19.4%	2.3%	3.4%	1.7%
	全体	1,011	729	202	24	36	20
		100%	72.1%	20.0%	2.4%	3.6%	2.0%
意に反してポルノ(アダルト)雑誌・ビデオを見せる	男性	407	242	106	21	29	9
		100%	59.5%	26.0%	5.2%	7.1%	2.2%
	女性	597	389	118	36	43	11
		100%	65.2%	19.8%	6.0%	7.2%	1.8%
	全体	1,011	635	225	58	73	20
		100%	62.8%	22.3%	5.7%	7.2%	2.0%
避妊に協力しない	男性	407	240	90	24	44	9
		100%	59.0%	22.1%	5.9%	10.8%	2.2%
	女性	597	378	135	28	45	11
		100%	63.3%	22.6%	4.7%	7.5%	1.8%
	全体	1,011	623	226	52	90	20
		100%	61.6%	22.4%	5.1%	8.9%	2.0%

問24 法律や相談窓口の認知度

		調査数	名称も内容も知っている	名称は知っているが内容は知らない	全く知らない	無回答
DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)	男性	407	147	175	78	7
		100%	36.1%	43.0%	19.2%	1.7%
	女性	597	201	289	99	8
		100%	33.7%	48.4%	16.6%	1.3%
	全体	1,011	349	468	179	15
		100%	34.5%	46.3%	17.7%	1.5%
仙台市配偶者暴力相談支援センター	男性	407	56	104	238	9
		100%	13.8%	25.6%	58.5%	2.2%
	女性	597	86	218	285	8
		100%	14.4%	36.5%	47.7%	1.3%
	全体	1,011	142	325	526	18
		100%	14.0%	32.1%	52.0%	1.8%
仙台市「女性への暴力相談電話」	男性	407	50	108	239	10
		100%	12.3%	26.5%	58.7%	2.5%
	女性	597	111	215	263	8
		100%	18.6%	36.0%	44.1%	1.3%
	全体	1,011	161	327	505	18
		100%	15.9%	32.3%	50.0%	1.8%
エル・ソーラ仙台「女性相談」	男性	407	41	99	256	11
		100%	10.1%	24.3%	62.9%	2.7%
	女性	597	98	182	309	8
		100%	16.4%	30.5%	51.8%	1.3%
	全体	1,011	139	283	570	19
		100%	13.7%	28.0%	56.4%	1.9%
仙台市の各区役所で行っている「子供家庭総合相談」	男性	407	44	132	219	12
		100%	10.8%	32.4%	53.8%	2.9%
	女性	597	82	230	277	8
		100%	13.7%	38.5%	46.4%	1.3%
	全体	1,011	126	367	498	20
		100%	12.5%	36.3%	49.3%	2.0%

※問24 周知度(知っている小計=名称も内容も知っている+名称は知っているが、内容は知らない)

		調査数	知っている小計	全く知らない	無回答
DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)	男性	407	322	78	7
		100%	79.1%	19.2%	1.7%
	女性	597	490	99	8
		100%	82.1%	16.6%	1.3%
	全体	1,011	817	179	15
		100%	80.8%	17.7%	1.5%
仙台市配偶者暴力相談支援センター	男性	407	160	238	9
		100%	39.3%	58.5%	2.2%
	女性	597	304	285	8
		100%	50.9%	47.7%	1.3%
	全体	1,011	467	526	18
		100%	46.2%	52.0%	1.8%

		調査数	知っている 小計	全く知らな い	無回答
仙台市「女性への暴力相談電話」	男性	407	158	239	10
		100%	38.8%	58.7%	2.5%
	女性	597	326	263	8
		100%	54.6%	44.1%	1.3%
全体	1,011	488	505	18	
	100%	48.3%	50.0%	1.8%	
エル・ソーラ仙台「女性相談」	男性	407	140	256	11
		100%	34.4%	62.9%	2.7%
	女性	597	280	309	8
		100%	46.9%	51.8%	1.3%
全体	1,011	422	570	19	
	100%	41.7%	56.4%	1.9%	
仙台市の各区役所で行っている「子供家庭総合相談」	男性	407	176	219	12
		100%	43.2%	53.8%	2.9%
	女性	597	312	277	8
		100%	52.3%	46.4%	1.3%
全体	1,011	493	498	20	
	100%	48.8%	49.3%	2.0%	

問25 男女共同参画社会の実現のために、今後、仙台市が力を入れていくべきこと【3つまで】

調査数	男性		女性		全体	
	407	100%	597	100%	1,011	100%
企業や地域団体、市民団体等における意思決定の場への女性の登用に向けて支援する	112	27.5%	131	21.9%	245	24.2%
男女共同参画に関わる様々な主体との連携により広報を強化し、学習機会の充実を図る	81	19.9%	124	20.8%	207	20.5%
男性・子ども・若者に対して働きかけを行う	76	18.7%	110	18.4%	186	18.4%
男性の家事・子育て・介護等への参加を促進する	94	23.1%	215	36.0%	310	30.7%
保育サービスの拡充と多様な子育て支援を行う	183	45.0%	230	38.5%	418	41.3%
働く女性の活躍や多様な働き方への支援を行う	117	28.7%	203	34.0%	322	31.8%
人権尊重、DVの根絶と被害者支援に向けた取り組みを推進する	62	15.2%	85	14.2%	148	14.6%
女性をはじめ多様な人々が地域活動に関わるための情報提供や環境整備を行う	78	19.2%	103	17.3%	181	17.9%
地域防災や復興まちづくりを担う女性の人材育成及びネットワーク構築を進める	25	6.1%	31	5.2%	56	5.5%
男女共同参画の視点を反映した防災・復興活動を国内外に向けて発信する	18	4.4%	15	2.5%	33	3.3%
就業・生活の安定を通じた自立に向けた取り組みを実施する	118	29.0%	184	30.8%	304	30.1%
特になし	8	2.0%	5	0.8%	13	1.3%
わからない	6	1.5%	19	3.2%	26	2.6%
その他	16	3.9%	13	2.2%	29	2.9%
無回答	29	7.1%	35	5.9%	65	6.4%

令和元年度
仙台市 男女共同参画社会に関する市民意識調査 報告書

令和2年3月

編集・発行 仙台市市民局協働まちづくり推進部男女共同参画課
〒980-8671
仙台市青葉区二日町 1-23
二日町第四仮庁舎(アーバンネット勾当台ビル)2階
電話:022-214-6143 FAX:022-214-6140

公益財団法人せんだい男女共同参画財団
〒980-6128
仙台市青葉区中央 1-3-1 アエル 29階
電話:022-212-1627 FAX:022-212-1628
