

男女の就業・仕事について

問10 現在、就業している方に伺います。それ以外の方は、問11へお進みください。
 あなたの職場では、待遇の面で男女間に差があると思いますか。(1つだけ選択)

1. ある ⇒ 問10-1へ 2. ない ⇒ 問11へ

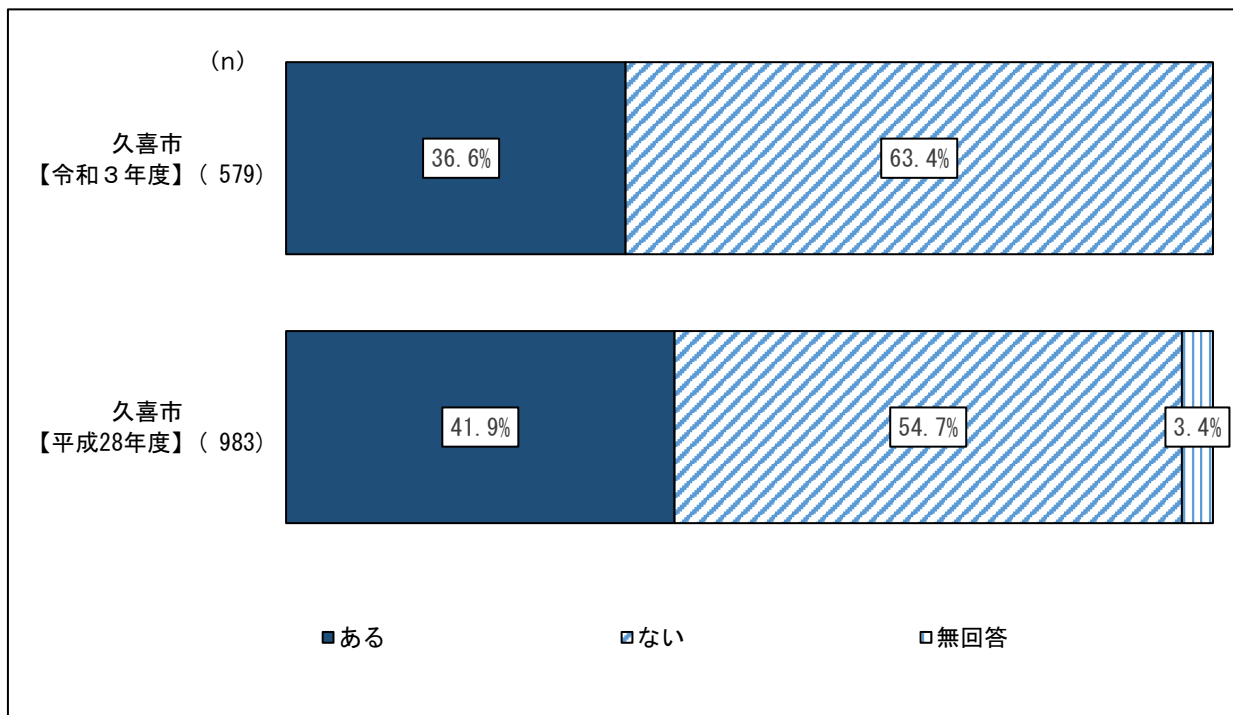
「ある」が36.6%

職場での待遇に男女差が「ある」と回答した割合は36.6%で、平成28年度調査の41.9%と比較すると、5.3ポイント減少しています。

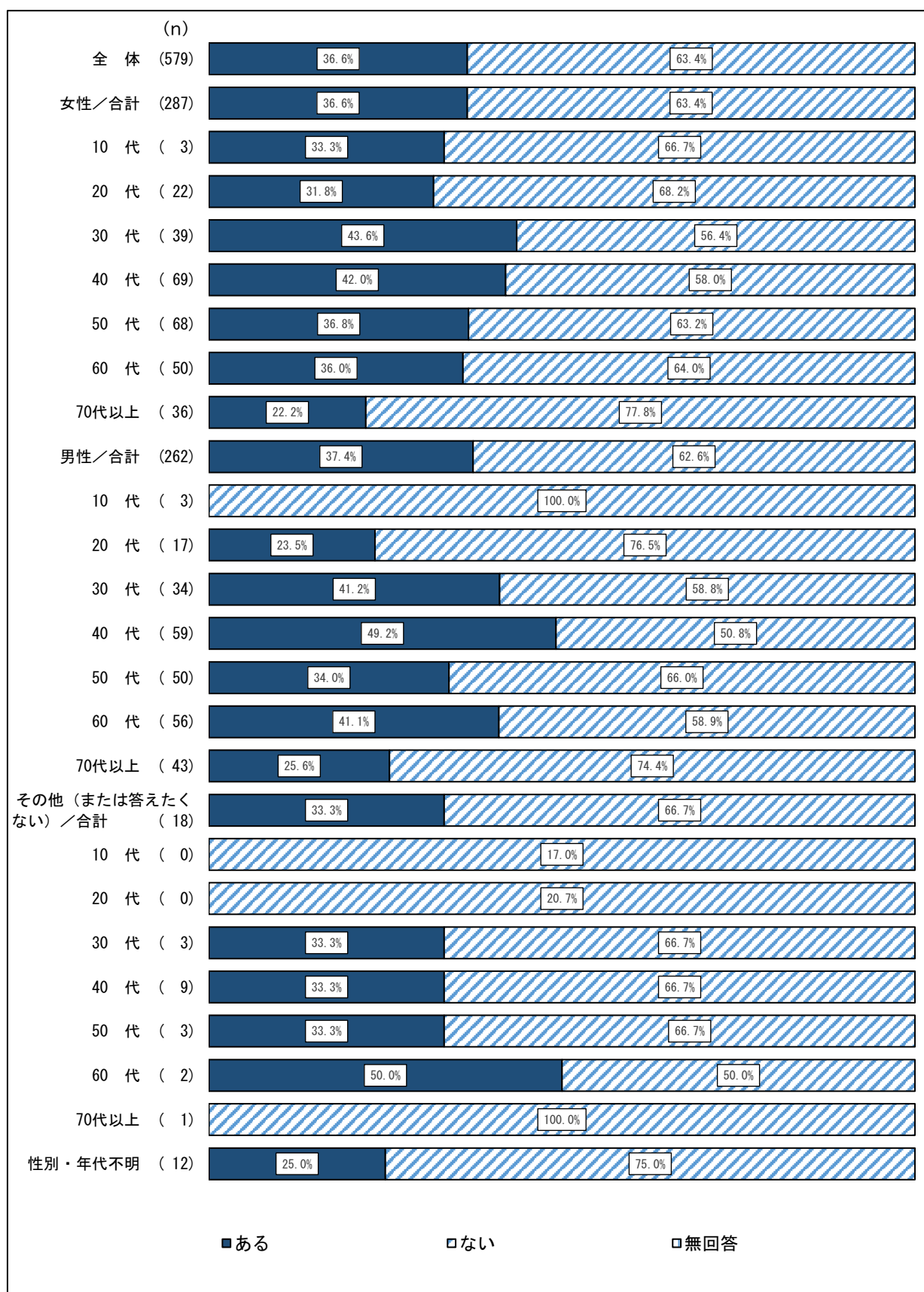
性別・年代別で見ると、男女の30代と40代、男性の60代、その他の60代で「ある」と回答した割合が40%を超えており、特に40代男性では49.2%と、半数近くが「ある」と回答しています。

※平成28年度調査では、この設問は全員を対象としていましたが、今回調査では、「現在就業している方」を対象としたため、回答人数の差が大きくなっています。

【全体・経年比較】



【性・年代別】



男女の就業・仕事について

(問10で「1. ある」と回答した方にお伺いします。)

問10-1 どういう面で差があると思いますか。(あてはまる番号すべて選択)

1. 採用条件	5. 評価
2. 仕事の内容	6. 定年・退職・解雇
3. 賃金	7. 研修・教育訓練の機会や内容
4. 昇進・昇格	8. その他()

「仕事の内容」が68.4%、次いで「昇進・昇格」62.3%

全体で最も回答が多かったのは、「仕事の内容」の68.4%で、次いで「昇進・昇格」が62.3%の順となっています。

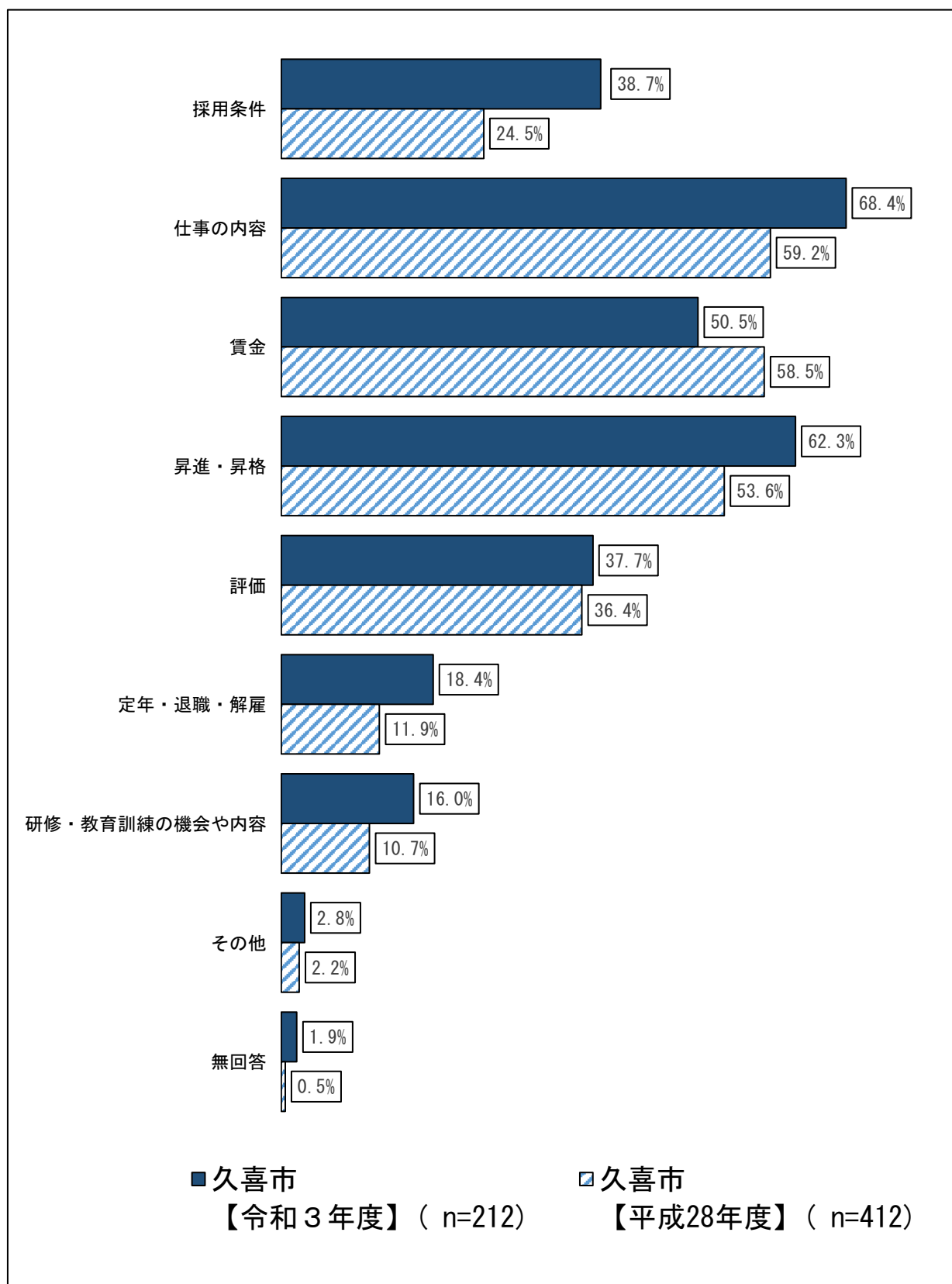
性別で見ると、「仕事の内容」と回答したのは男性75.5%、女性62.9%と男性の割合が12.6ポイント高くなっています。一方、「賃金」と回答したのは女性56.2%、男性は41.8%と、女性の割合が14.4ポイント高くなっています。また、「仕事の内容」以外の項目では、男性よりも女性とその他の方が回答した割合が多くなっています。

「採用条件」は、平成28年度調査と比較すると、最も回答が増加し、24.5%から14.2ポイント増の38.7%となっています。

平成28年度調査と比較すると、全体で最も多い回答は「仕事の内容」で変わりませんが、2番目に多い回答が「賃金」から「昇進・昇格」に変わっています。

「その他」では、「育児休業制度」や「育児休暇の取得のしやすさ」といった回答がありました。

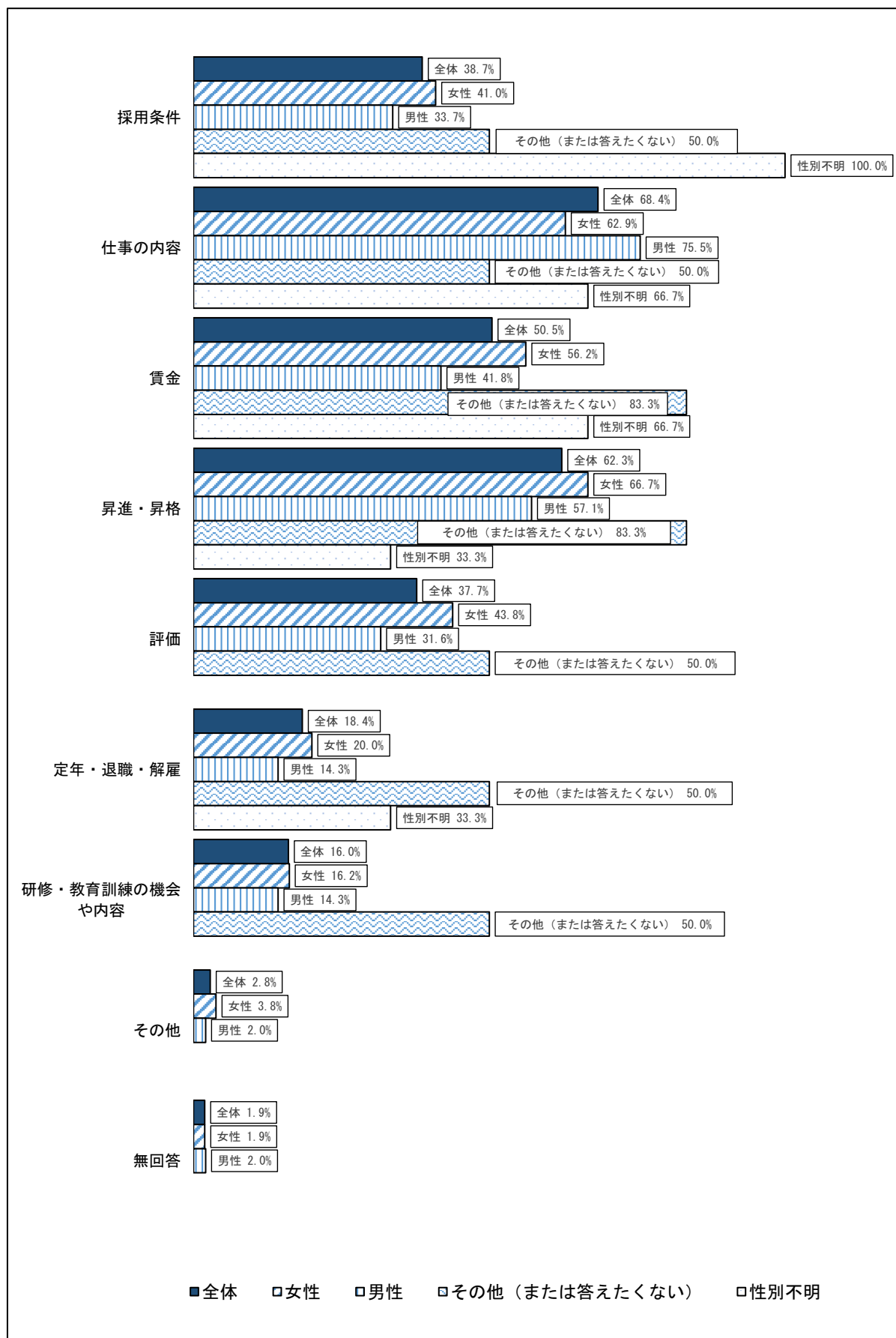
【全体・経年比較】



その他回答（記述分）

育児休業制度（2）、育児休暇の取得のしやすさ（2）

【性別】 n=212



男女の就業・仕事について

問11 今後、特に男性が、家事・子育て・介護・地域活動などに積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(あてはまる番号すべて選択)

1. 男性自身の抵抗感をなくす
2. 女性の抵抗感をなくす
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る
4. 職場の上司等が、各家庭のワーク・ライフ・バランスを尊重する
5. 社会全体で、男性による家事、子育て等への参加を促す
6. 長時間労働の見直し等により、仕事以外の時間を増やす
7. 男性を対象とした講座の開催・啓発や情報提供
8. 男性の仲間(ネットワーク)づくり
9. 男性が相談しやすい窓口の設置
10. その他()
11. わからない

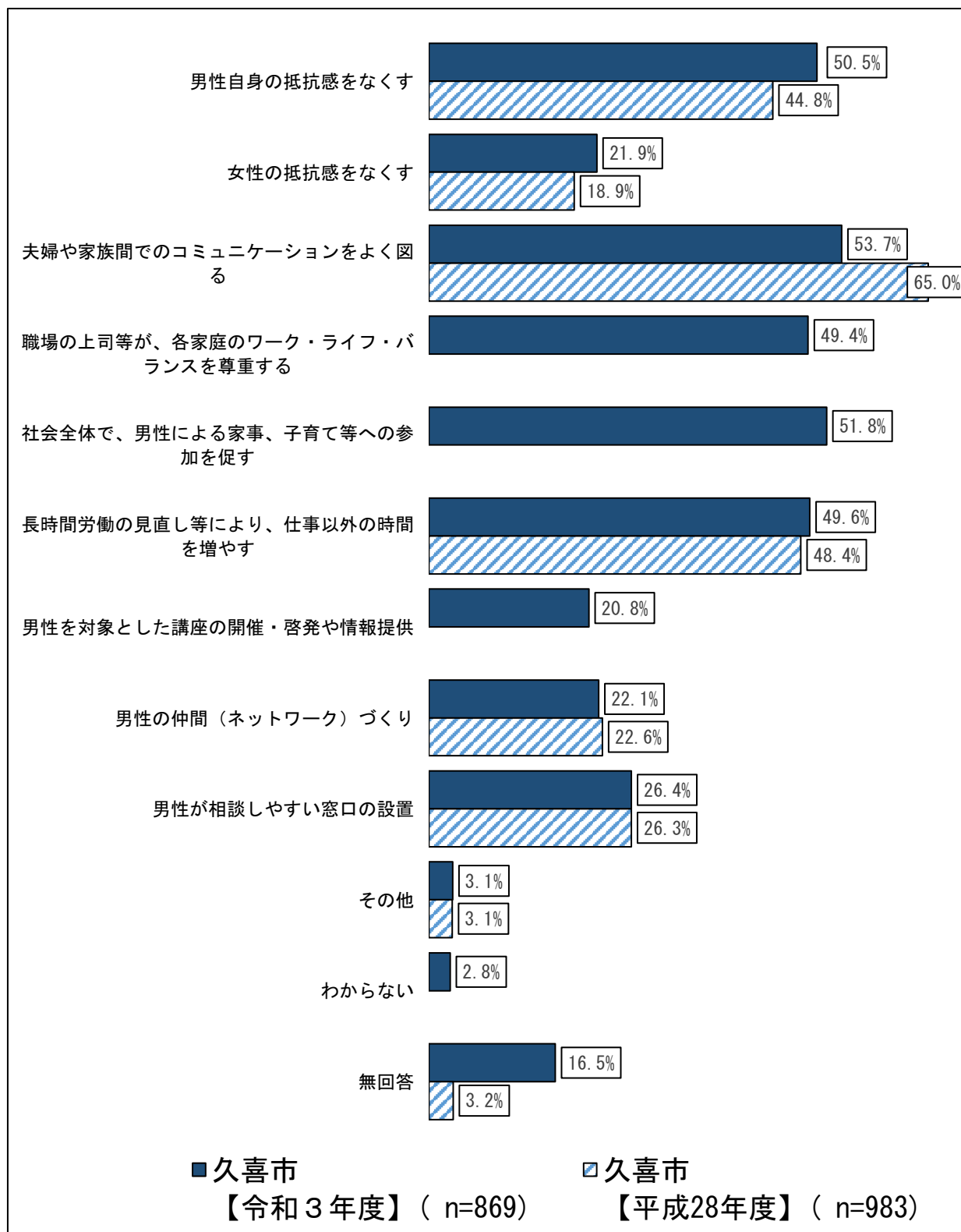
「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」が53.7%

全体では、平成28年度調査と同様、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」が最も多く、53.7%となっています。次いで、「社会全体で、男性による家事、子育て等への参加を促す」が51.8%、「男性自身の抵抗感をなくす」が50.5%となっています。「その他」では、「学校や家庭等で小さい頃からの教育が必要」との回答がありました。

性別で見ると、女性で最も回答が多かったのは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」の57.2%で、男性では「長時間労働の見直し等により、仕事以外の時間を増やす」が50.0%となっています。

※「職場の上司等が、各家庭のワーク・ライフ・バランスを尊重する」「社会全体で、男性による家事、子育て等への参加を促す」「男性を対象とした講座の開催・啓発や情報提供」「わからない」の項目は、平成28年度調査から表現を変更または新たに追加した選択肢のため、平成28年度調査との比較はしていません。

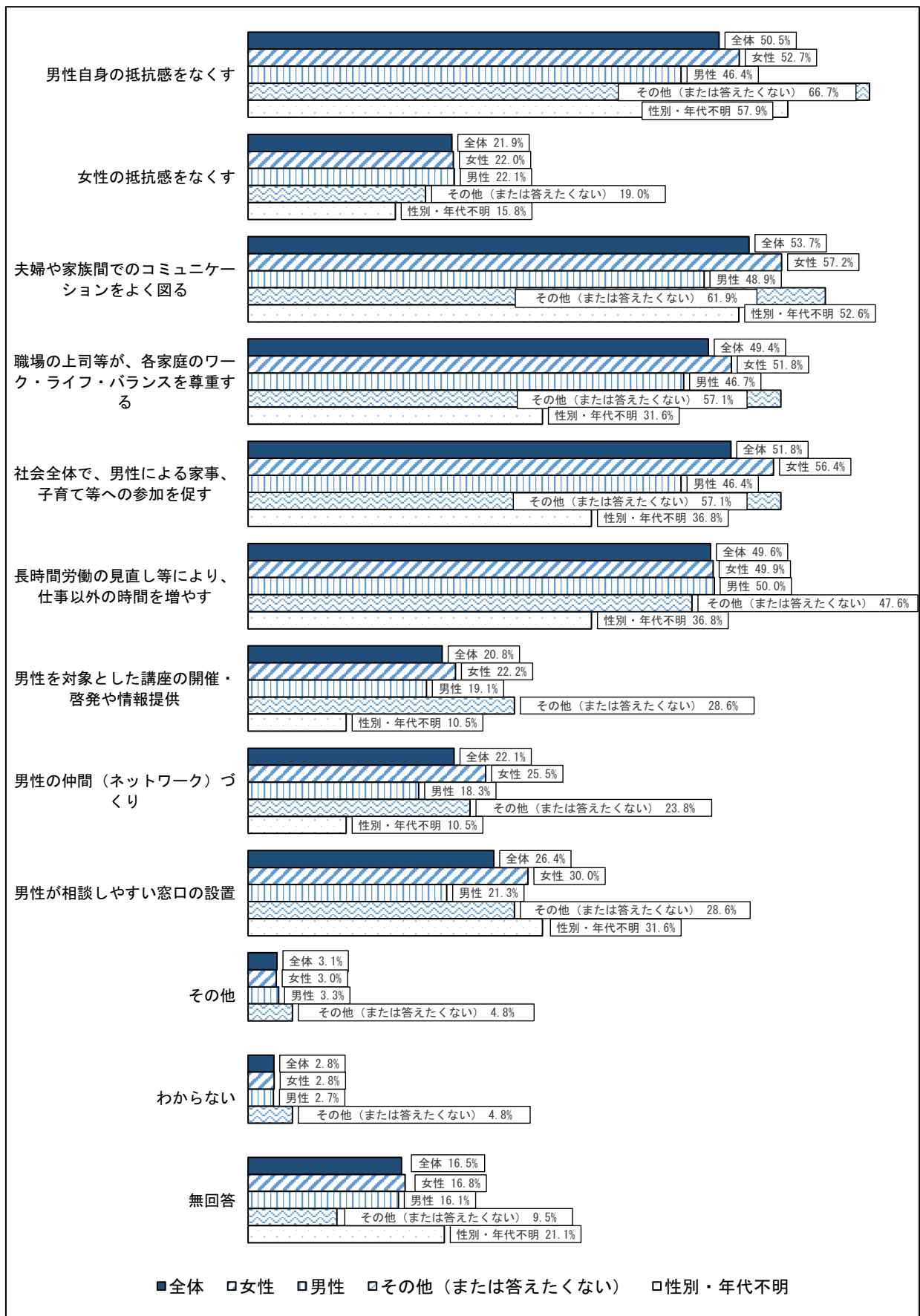
【全体・経年比較】



その他の回答（記述分）

学校や家庭等で小さい頃からの教育が必要（3）、育児休業の義務付け（1）

【性別】 n=869



男女の就業・仕事について

問12 あなたは、男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、どのような条件が必要だと思えますか。（3つまで選択）

1. 給与等の男女間格差をなくすこと
2. 年間労働時間を短縮すること
3. 代替要員の確保など、育児・介護休業を利用できる職場環境をつくること
4. 育児や介護のために退職した職員を再雇用する制度を導入すること
5. 育児・介護休業中の給付を充実すること
6. 保育園などの保育環境を整備すること
7. 在宅勤務や短時間勤務など、柔軟な働き方ができる制度を導入すること
8. 職業訓練を充実させること
9. 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること
10. 男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること
11. 男性が家事や育児を行うことに対し、職場や周囲の理解と協力があること
12. その他()
13. わからない

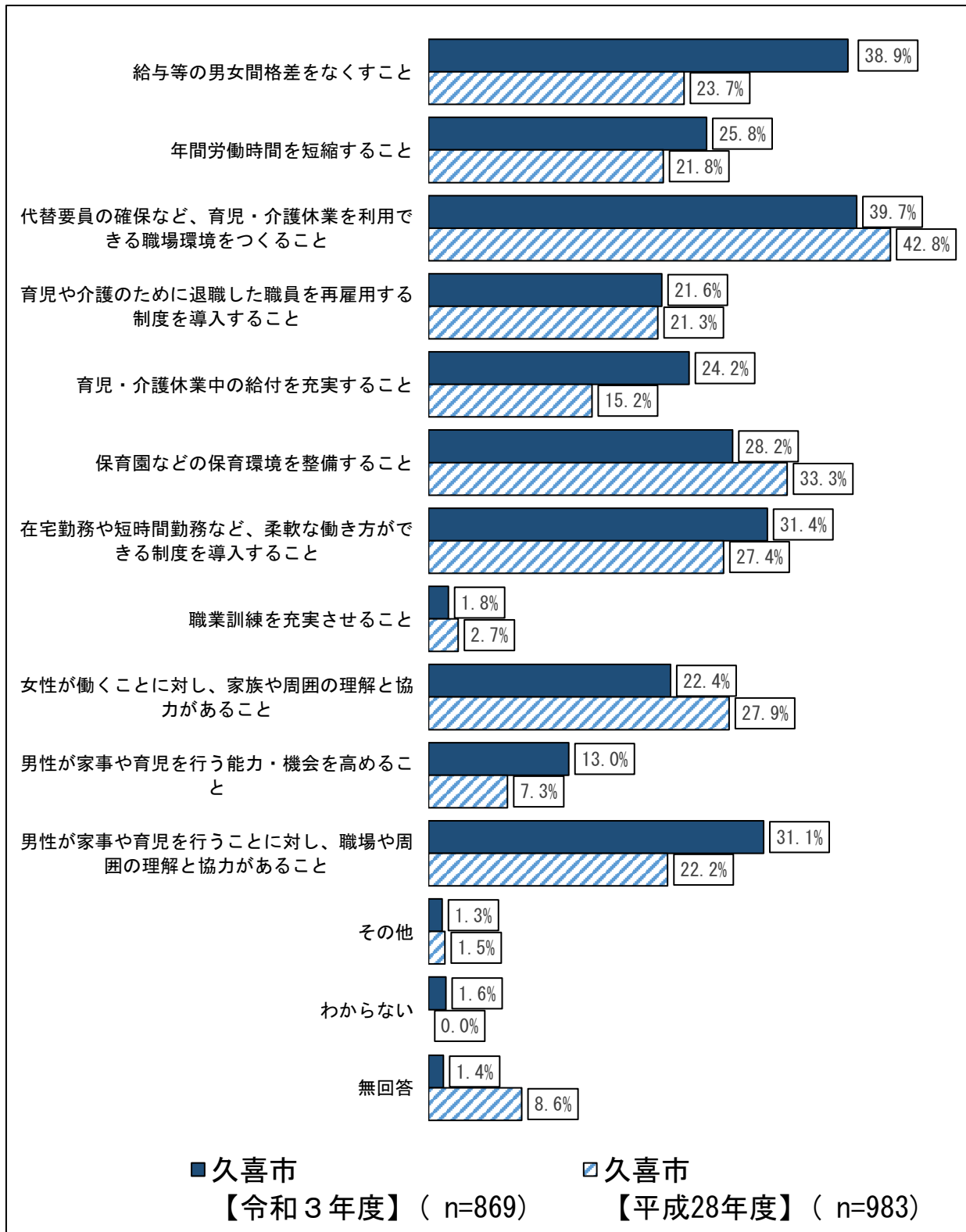
「代替要員の確保など、育児・介護休業を利用できる職場環境をつくること」が39.7%で最も多い

全体では、「代替要員の確保など、育児・介護休業を利用できる職場環境をつくること」が39.7%と最も多く、次いで「給与等の男女間格差をなくすこと」が38.9%の順になっています。

性別で見ると、女性では「給与等の男女間格差をなくすこと」が最も多く、男性とその他では「代替要員の確保など、育児・介護休業を利用できる職場環境をつくること」、性別不明では「保育園などの保育環境を整備すること」が最も多くなっています。

平成28年度調査と比較すると、全体での最も多い回答は「代替要員の確保など、育児・介護休業を利用できる職場環境をつくること」で同じですが、「給与等の男女間格差をなくすこと」が15.2ポイント増加しています。

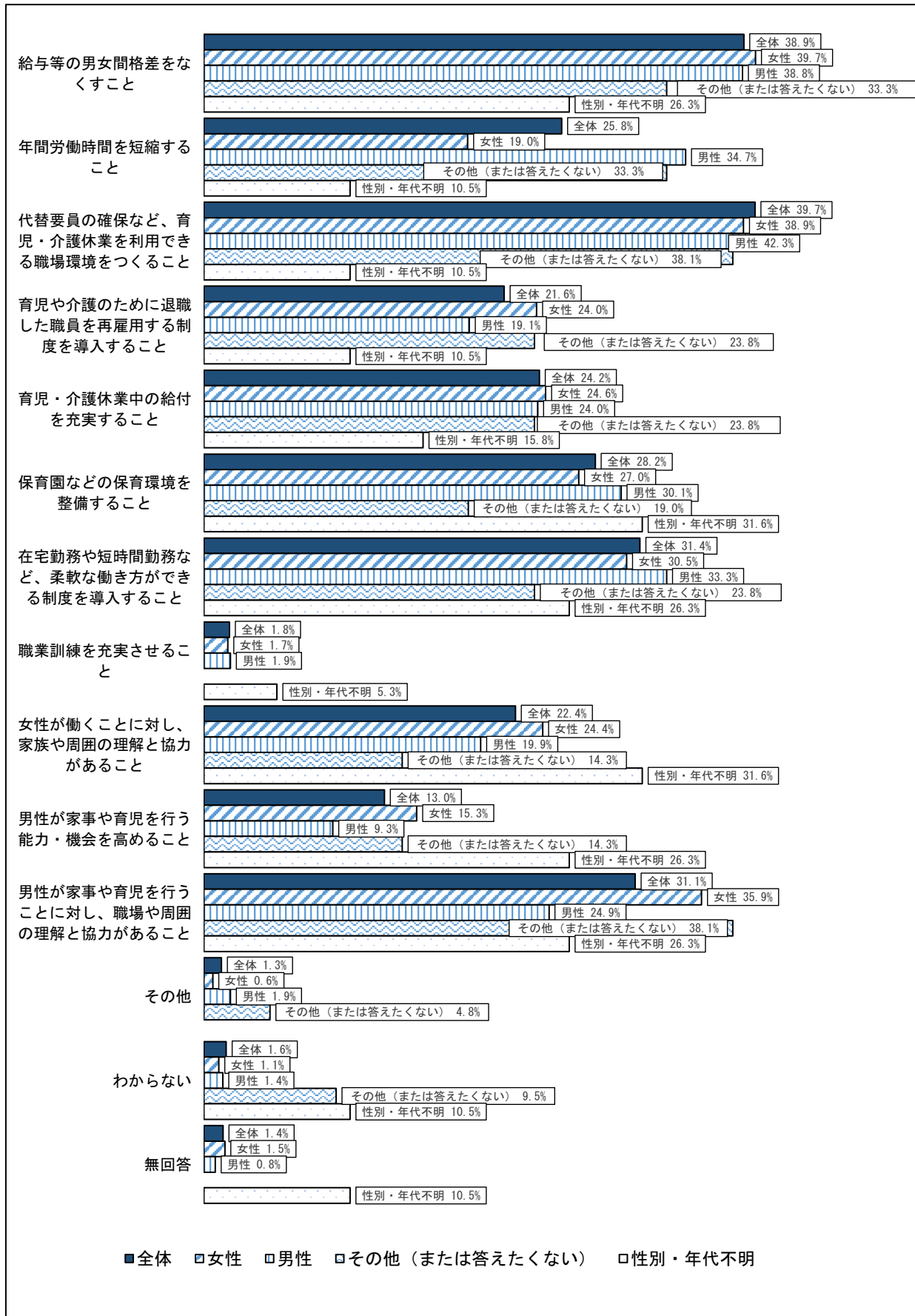
【全体】



その他の回答（記述分）

育児・介護休業や時短利用の男女格差をなくすこと（1）、職場で男性ばかりに仕事の責任を負わせない（1）

【性別】 n=869



男女の就業・仕事について

問13 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して、男性が、育児・介護休業を取得することについて、あなたはどのように思いますか。（各項目1つだけ選択）

	積極的に取得した方がよい	どちらかといえば取得した方がよい	どちらかといえば取得しない方がよい	取得しない方がよい	わからない
①育児休業	1	2	3	4	5
②介護休業	1	2	3	4	5

男性の育児休業は「積極的に取得した方がよい」が59.6%
 男性の介護休業は「積極的に取得した方がよい」が61.2%

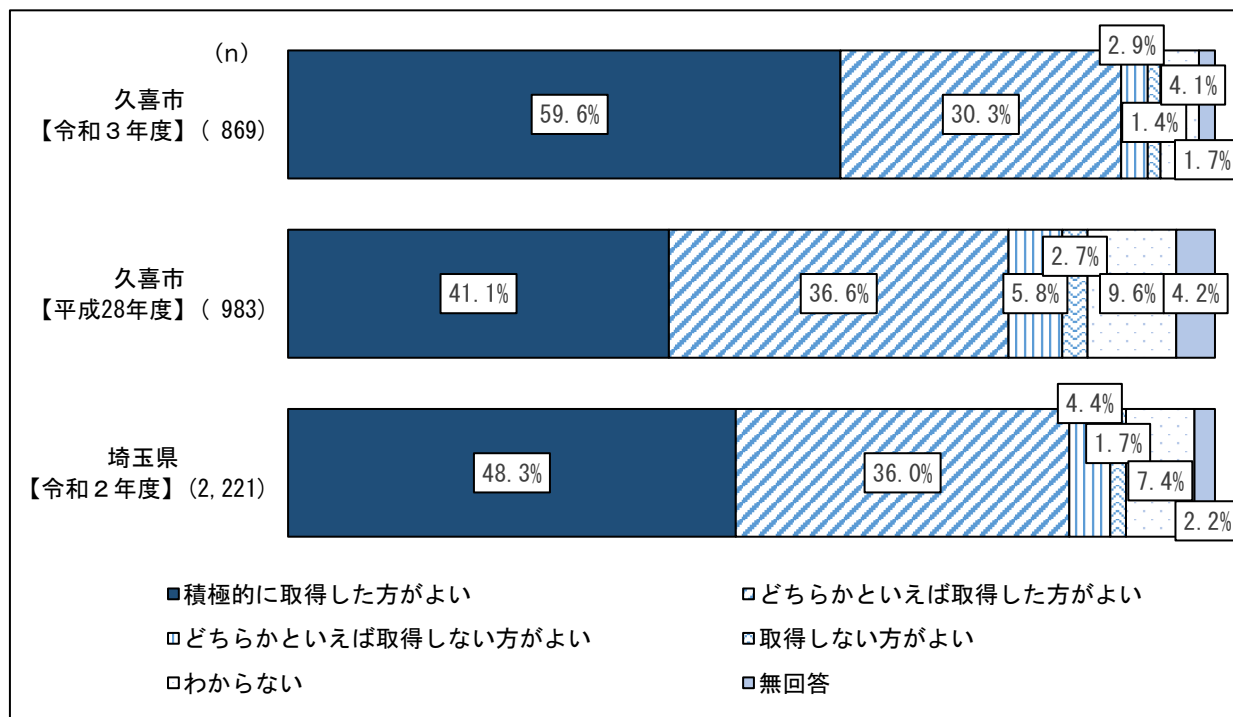
全体では、「①育児休業」を「積極的に取得した方がよい」と回答したのは59.6%で、平成28年度調査から18.5ポイント増加し、令和2年度埼玉県調査よりも11.3ポイント上回っています。

また、「②介護休業」については、「積極的に取得した方がよい」と回答したのは61.2%で、平成28年度調査から14.7ポイント増加し、また令和2年度埼玉県調査よりも9.3ポイント上回っています。

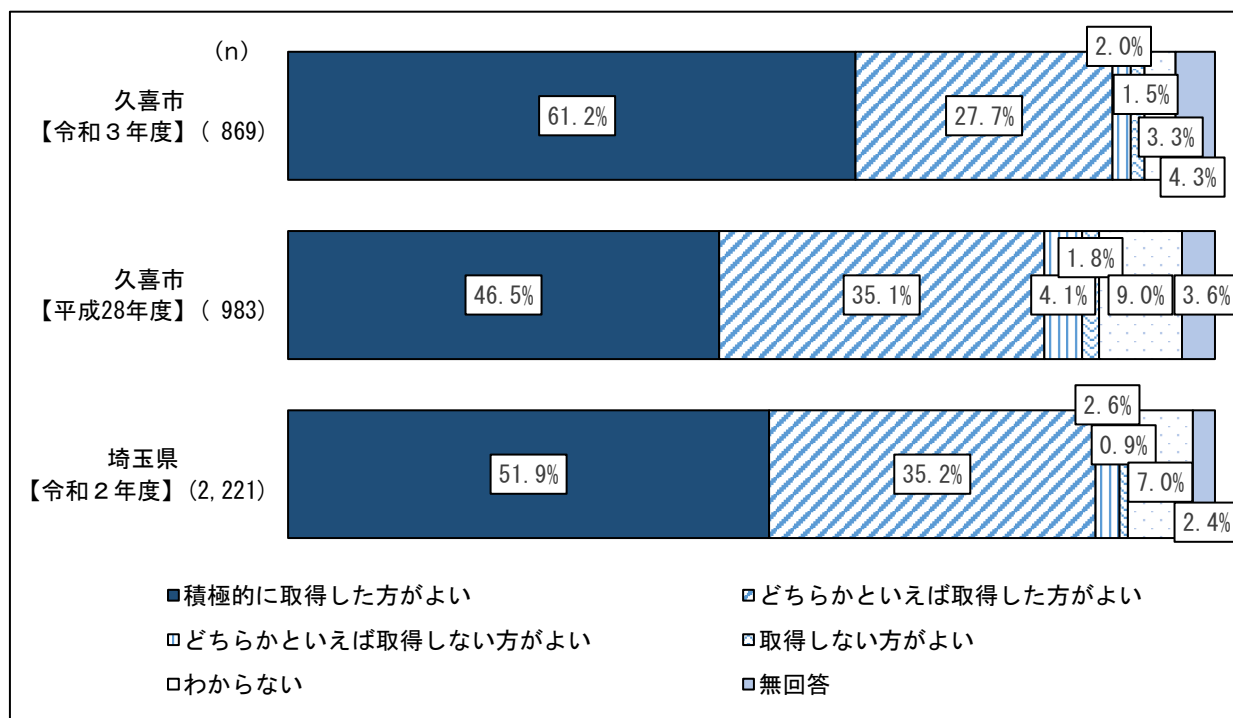
性別で見ると、「①育児休業」を「積極的に取得した方がよい」と回答した女性は62.6%、男性は56.6%、「②介護休業」では女性67.4%、男性54.1%となっています。男性自身が「①育児休業」「②介護休業」を取得することについて、「積極的に取得した方がよい」と回答した割合は女性の回答よりも低く、「①育児休業」では6ポイント、「②介護休業」では13.3ポイント下回っています。

【全体・経年比較】

①育児休業

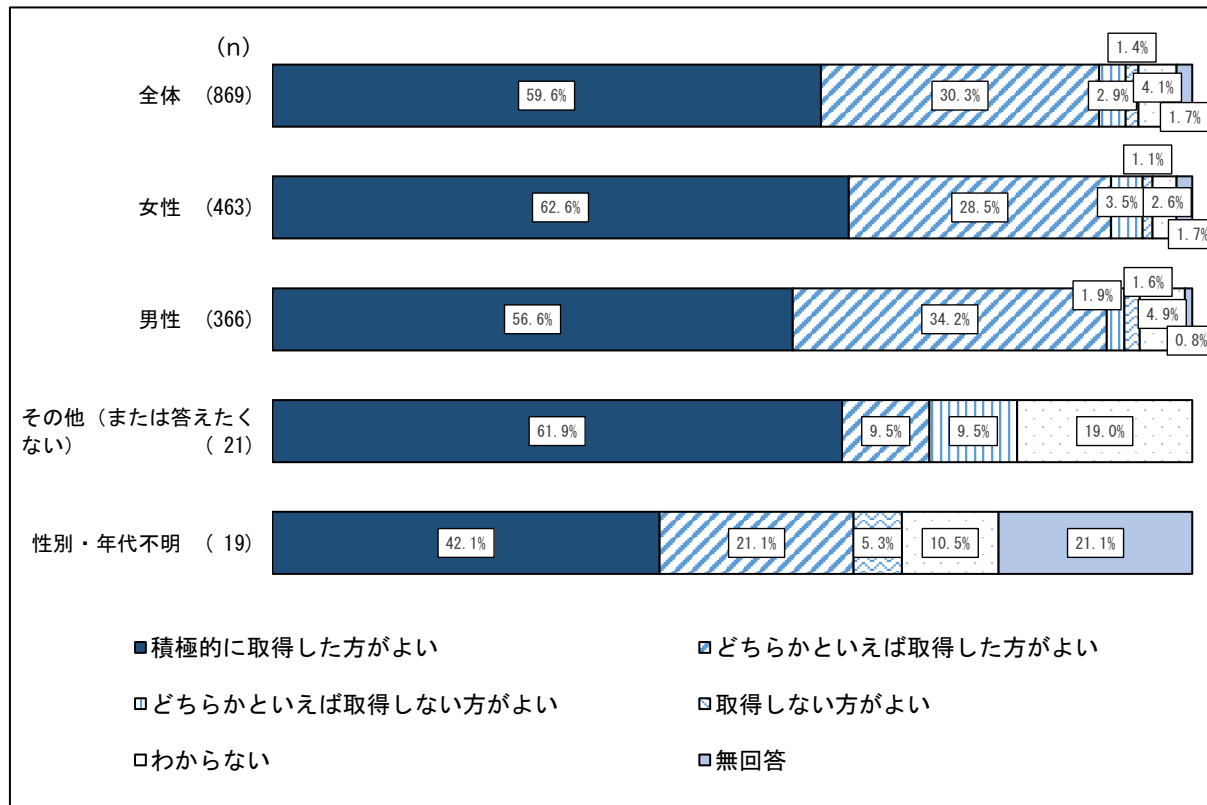


②介護休業

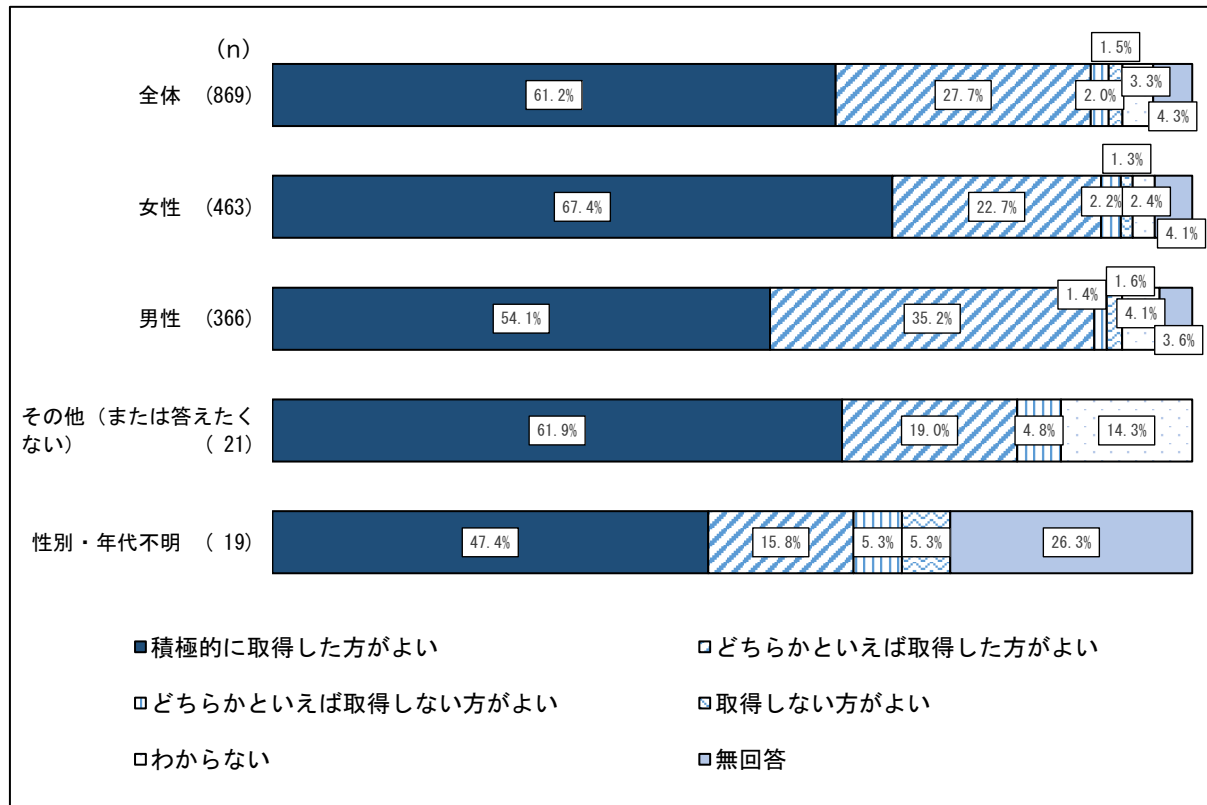


【性別】

①育児休業



②介護休業



男女の就業・仕事について

問14 あなたは、女性が結婚・出産後も働き続けるため、また、結婚や出産・介護などを機会に退職した女性が再就職するためには、どのようなことが重要だと思いますか。（あてはまる番号すべて選択）

1. 家族の理解や家事・育児などへの参加
2. 保育施設や学童保育の充実
3. 福祉施設やホームヘルパーの充実
4. 労働時間の短縮、フレックスタイム制度の導入・充実
5. 企業経営者や職場の理解
6. 育児・介護休業などの休業制度の充実
7. 昇進・昇給などの職場での男女平等の確保
8. 技能習得のための職業訓練の充実
9. 就職情報や職業紹介などの相談機関の充実
10. 企業が再就職を希望する人を雇用する制度の充実
11. その他(具体的に:)
12. わからない

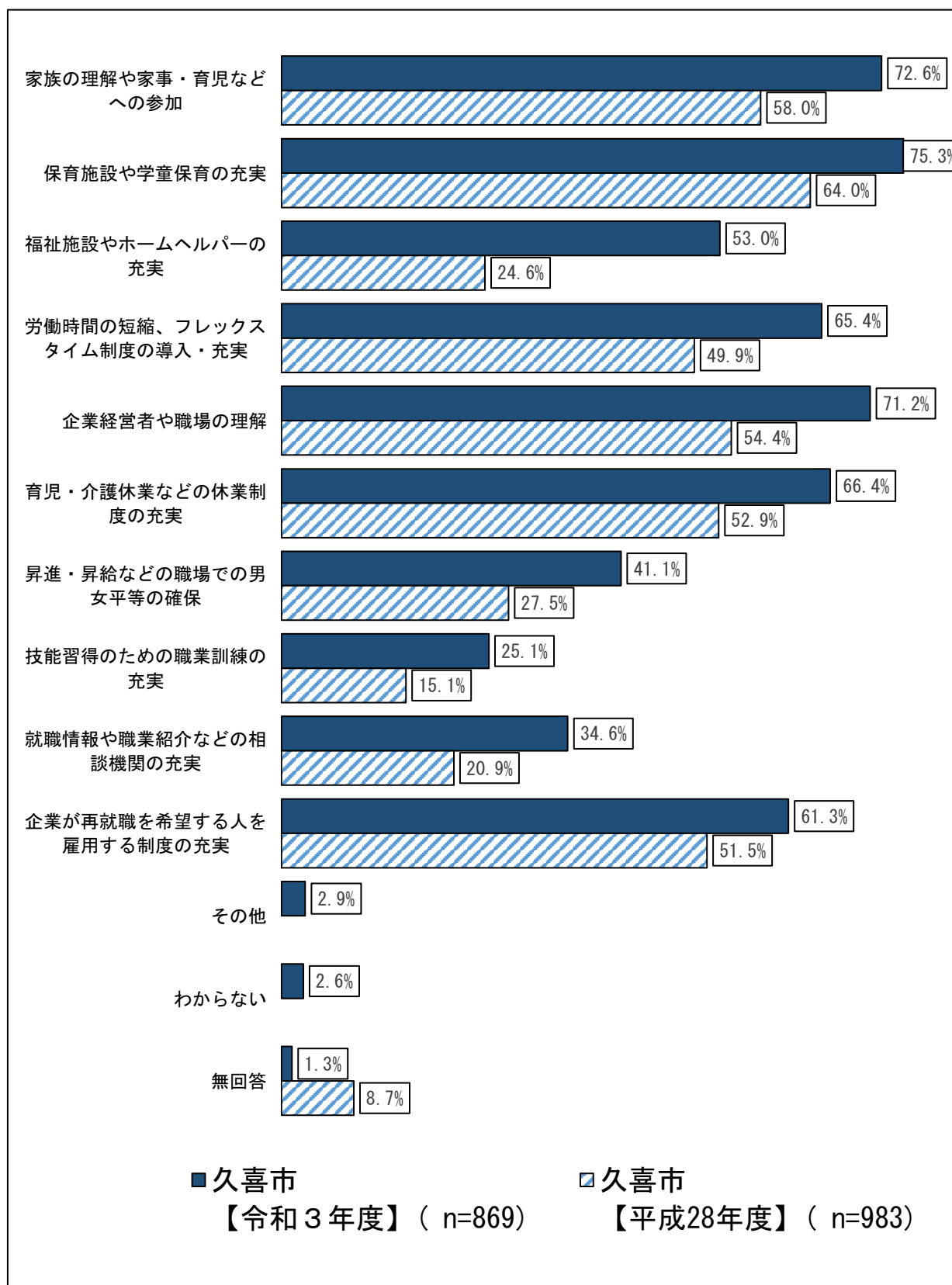
「保育施設や学童保育の充実」が75.3%で、最も多い

全体では、「保育施設や学童保育の充実」が75.3%と最も多く、次いで「家族の理解や家事・育児などへの参加」が72.6%の順になっています。

性別で見ると、女性では「家族の理解や家事・育児などへの参加」が最も多く、次いで「保育施設や学童保育の充実」の順になっています。男性では、最も多い回答は同じですが、2番目に多い回答が「企業経営者や職場の理解」となっています。その他では、「労働時間の短縮、フレックスタイム制度の導入・充実」が最も多くなっています。

平成28年度調査と比較すると、全体での最も多い回答は「保育施設や学童保育の充実」で同じですが、11.3ポイント増加しています。

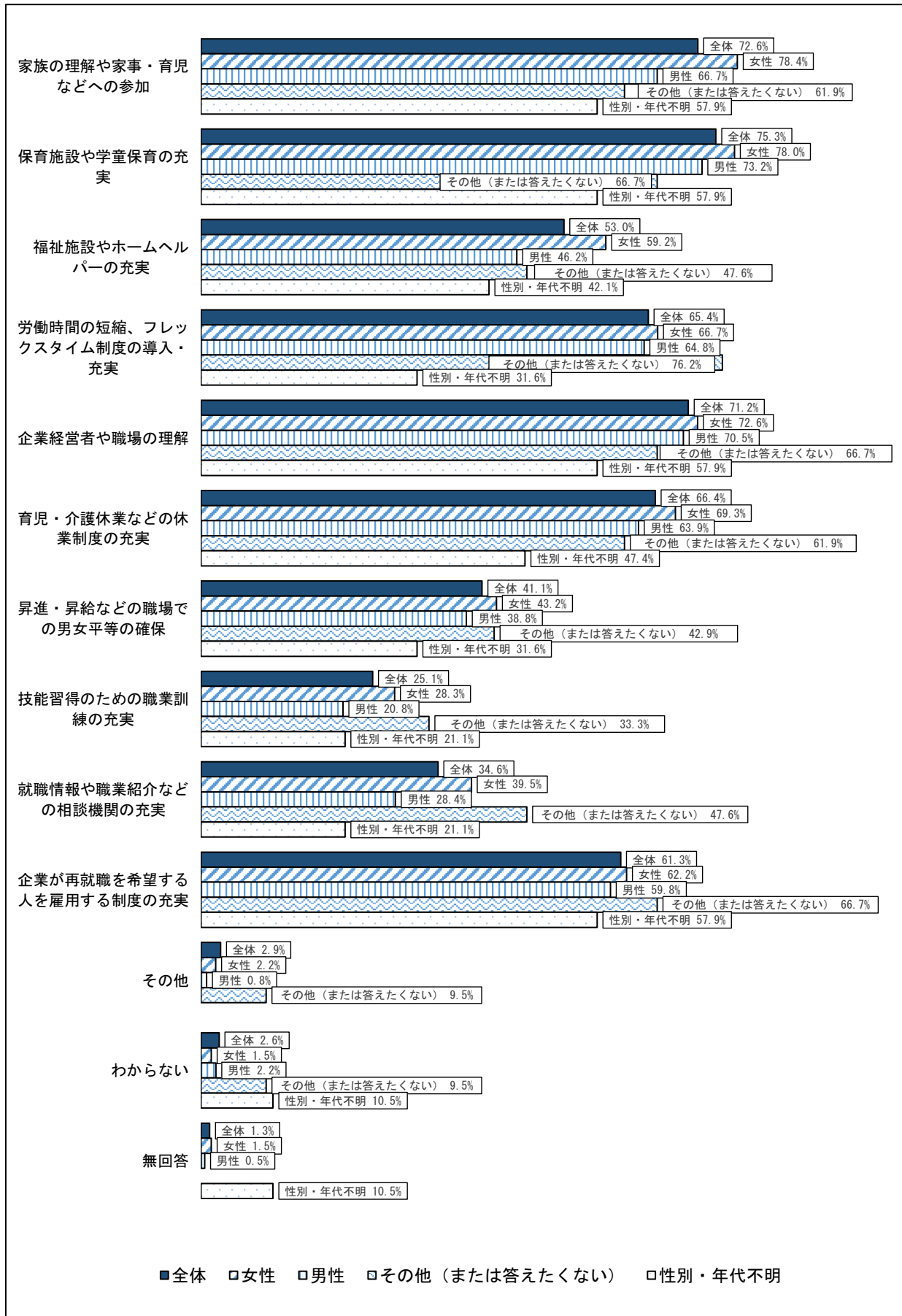
【全体・経年比較】



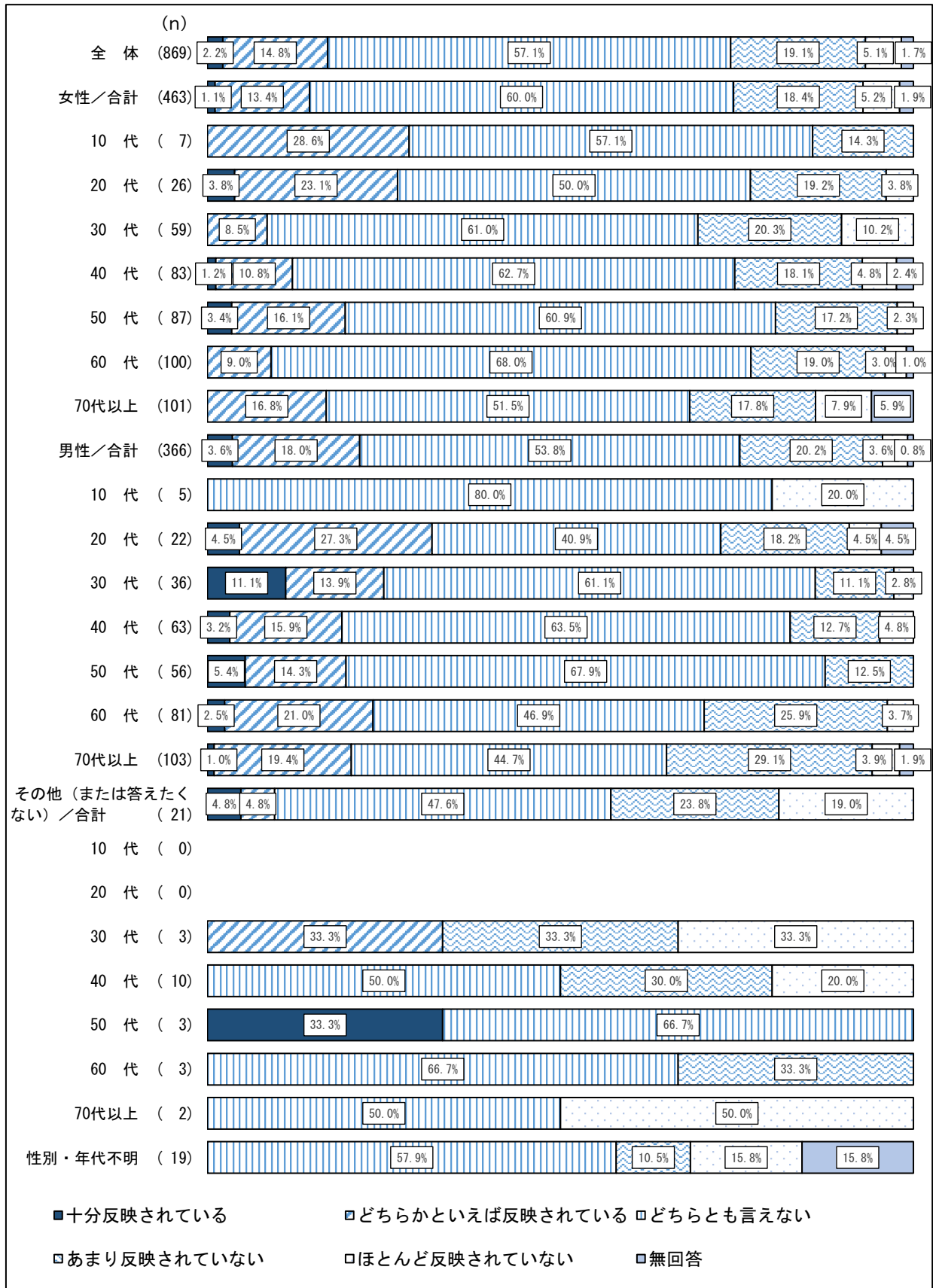
その他の回答（記述分）

在宅勤務の拡充（リモートワーク）（1）、スキルアップ（1）、子育て中の女性へ「再就職」についての相談ができる所（1）

【性別】



【性・年代別】



男女の社会参画について

問16 女性があまり進出していない分野に女性の進出を進めていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまる番号すべて選択)

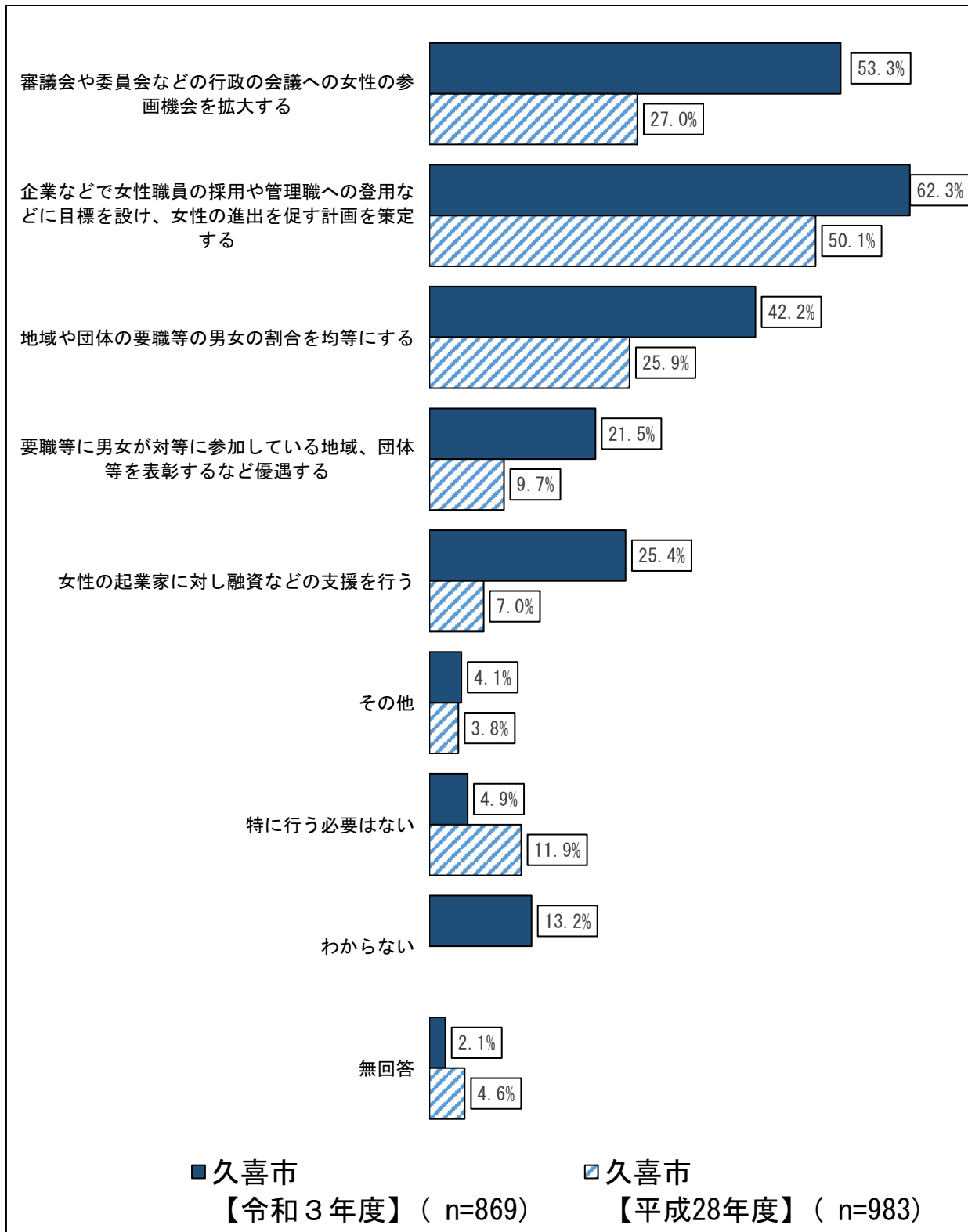
1. 審議会や委員会などの行政の会議への女性の参画機会を拡大する
2. 企業などで女性職員の採用や管理職への登用などに目標を設け、女性の進出を促す計画を策定する
3. 地域や団体の要職等の男女の割合を均等にする
4. 要職等に男女が対等に参加している地域、団体等を表彰するなど優遇する
5. 女性の起業家に対し融資などの支援を行う
6. その他(具体的に:)
7. 特に行う必要はない
8. わからない

「企業などで女性職員の採用や管理職への登用などに目標を設け、女性の進出を促す計画を策定する」が62.3%で最も多い

全体では、「企業などで女性職員の採用や管理職への登用などに目標を設け、女性の進出を促す計画を策定する」が62.3%と最も多く、次いで「審議会や委員会などの行政の会議への女性の参画機会を拡大する」が53.3%、「地域や団体の要職等の男女の割合を均等にする」が42.2%の順となっています。性別で見ると、性別不明以外で同じ順になっています。

平成28年度調査と比較すると、全体において最も多い項目と2番目に多い項目は同じですが、「企業などで女性職員の採用や管理職への登用などに目標を設け、女性の進出を促す計画を策定する」は12.2ポイント増加、「審議会や委員会などの行政の会議への女性の参画機会を拡大する」は26.3ポイント増加しています。また、「特に行う必要はない」との回答は7ポイント減少しています。

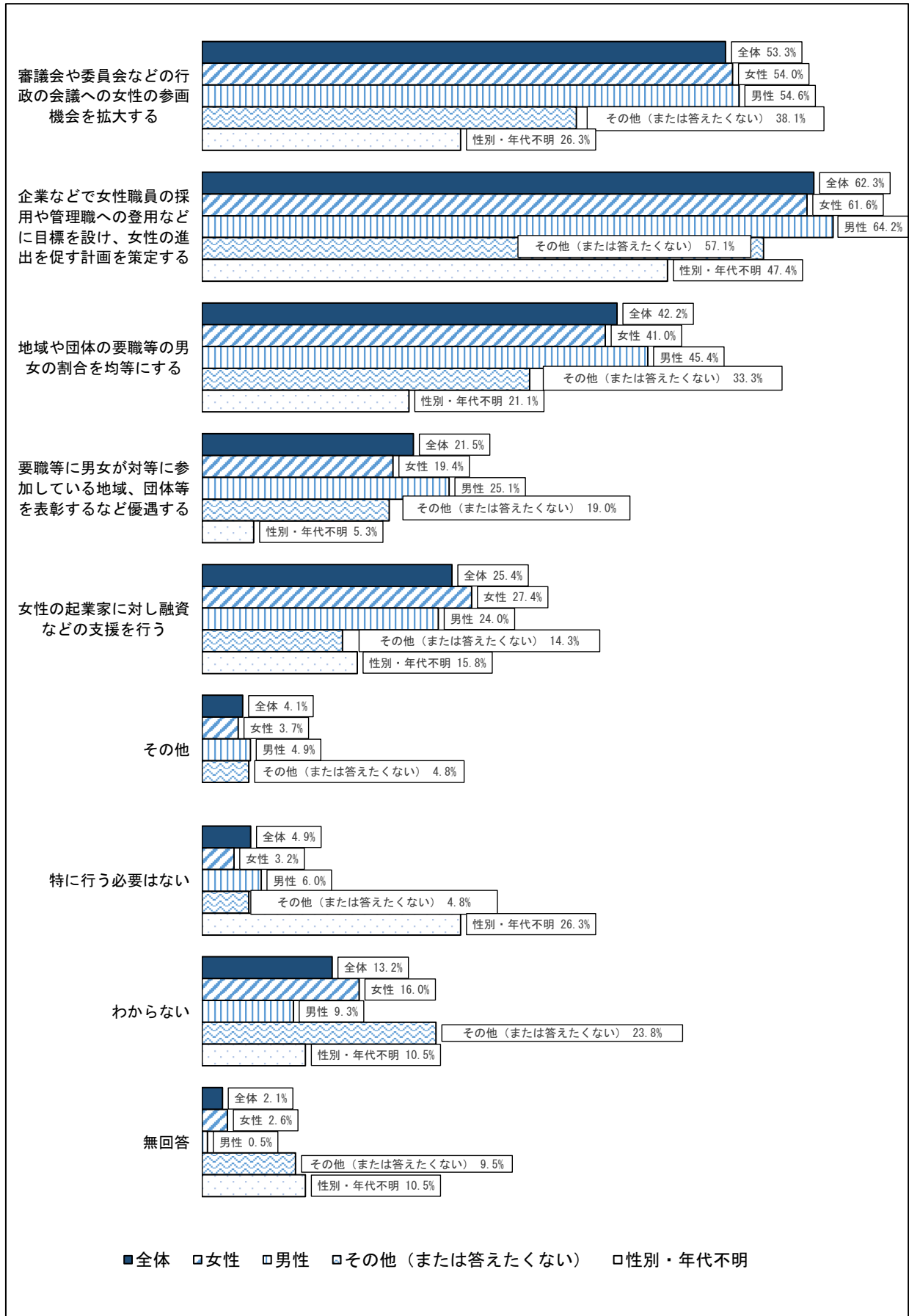
【全体・経年比較】



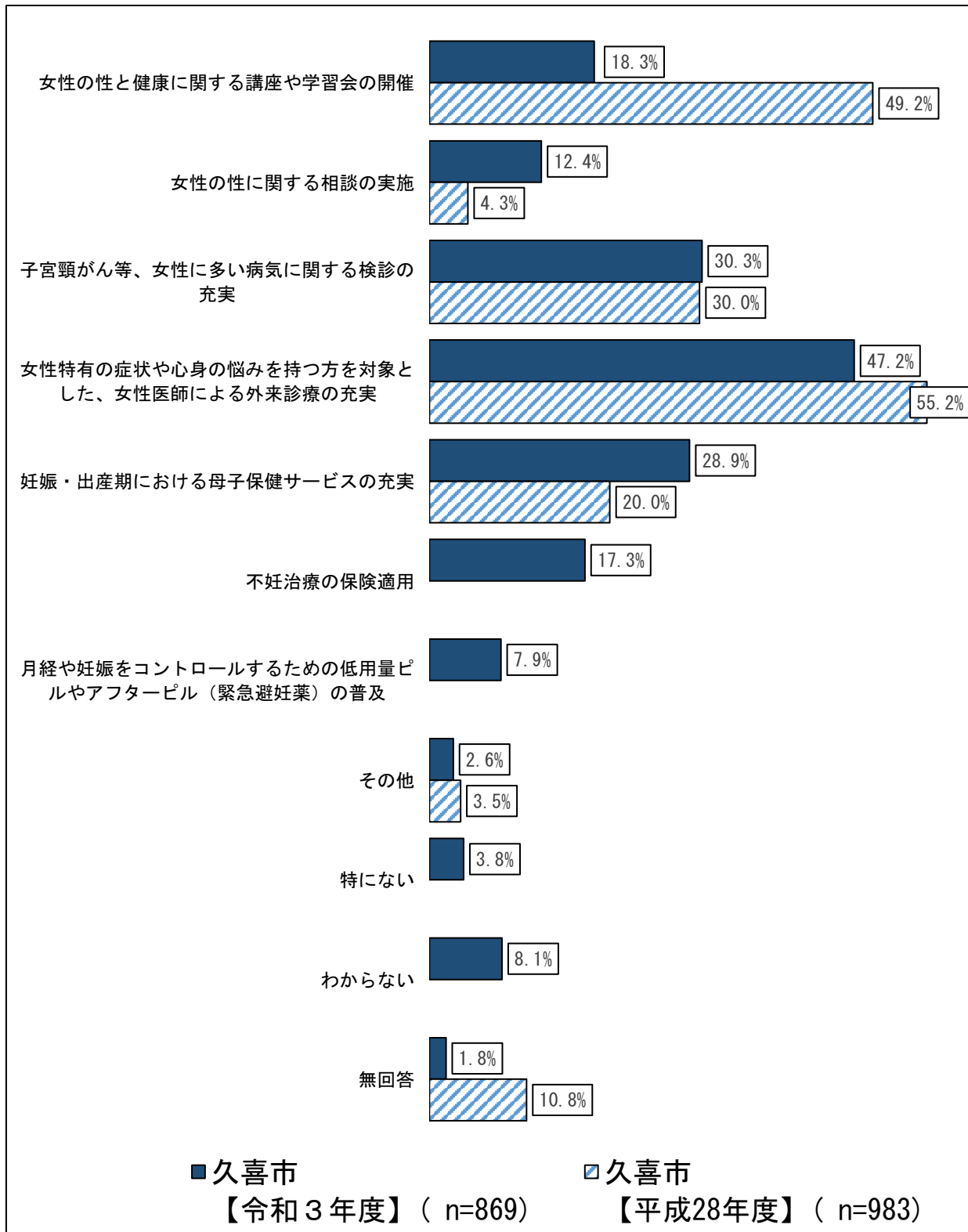
その他の回答（記述分）

男性、女性にかぎらず能力のある人がすべき(3)、女性が進出できる環境(社会・家庭内)をととのえる(3)、女性の意識改率(2)、女性が進出することへの理解や、女性への固定概念の撤廃(2)

【性別】 n=869



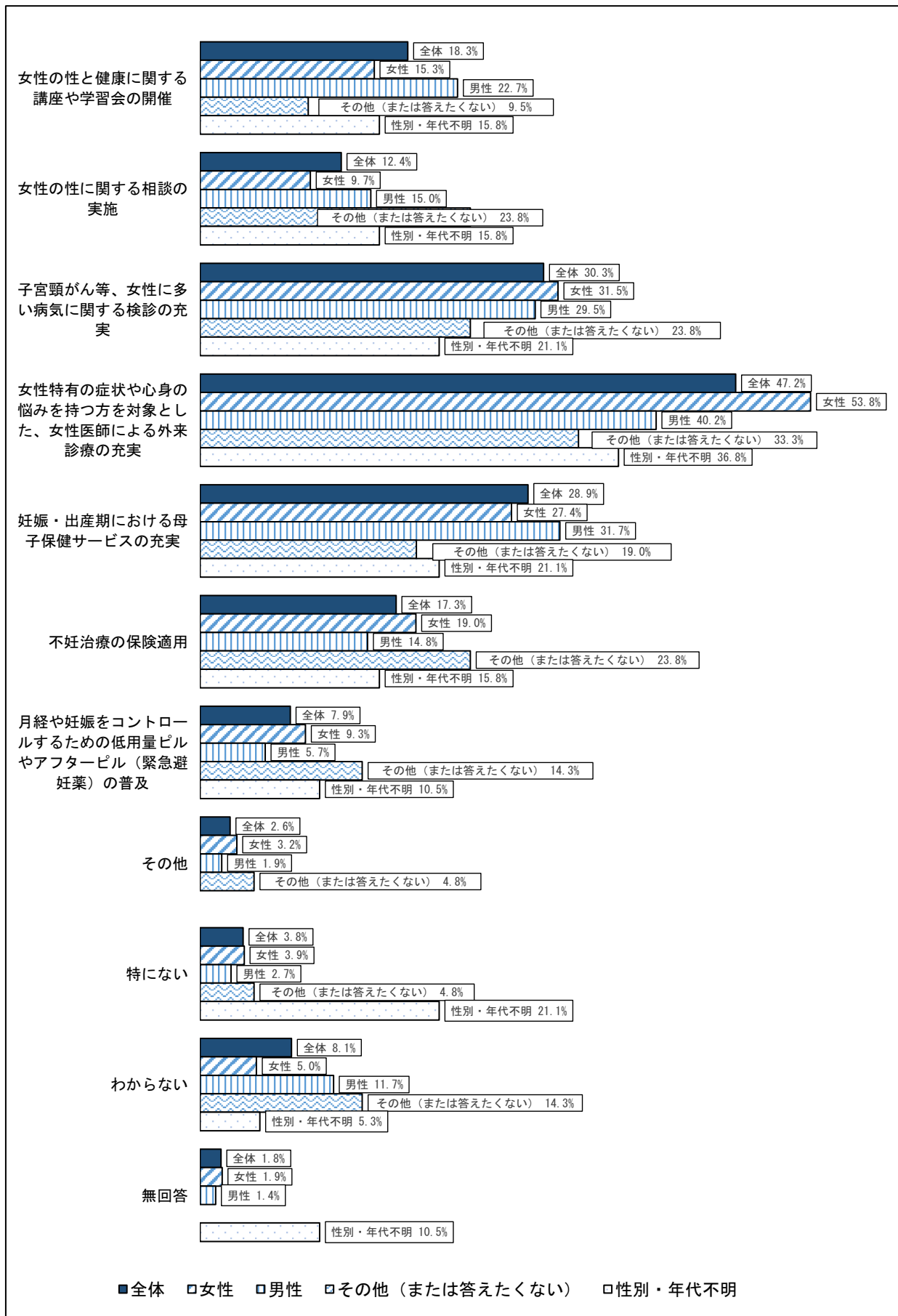
【全体・経年比較】



その他の回答（記述分）

生理休暇や検診のための休暇が取得しやすい職場環境（4）、女性だけでなく、男性・社会の理解が必要（3）、学校での性教育の充実（2）

【性別】 n=869



学校教育について

問18 あなたは学校教育の場における、次のような取組についてどう思いますか。
(各項目1つだけ選択)

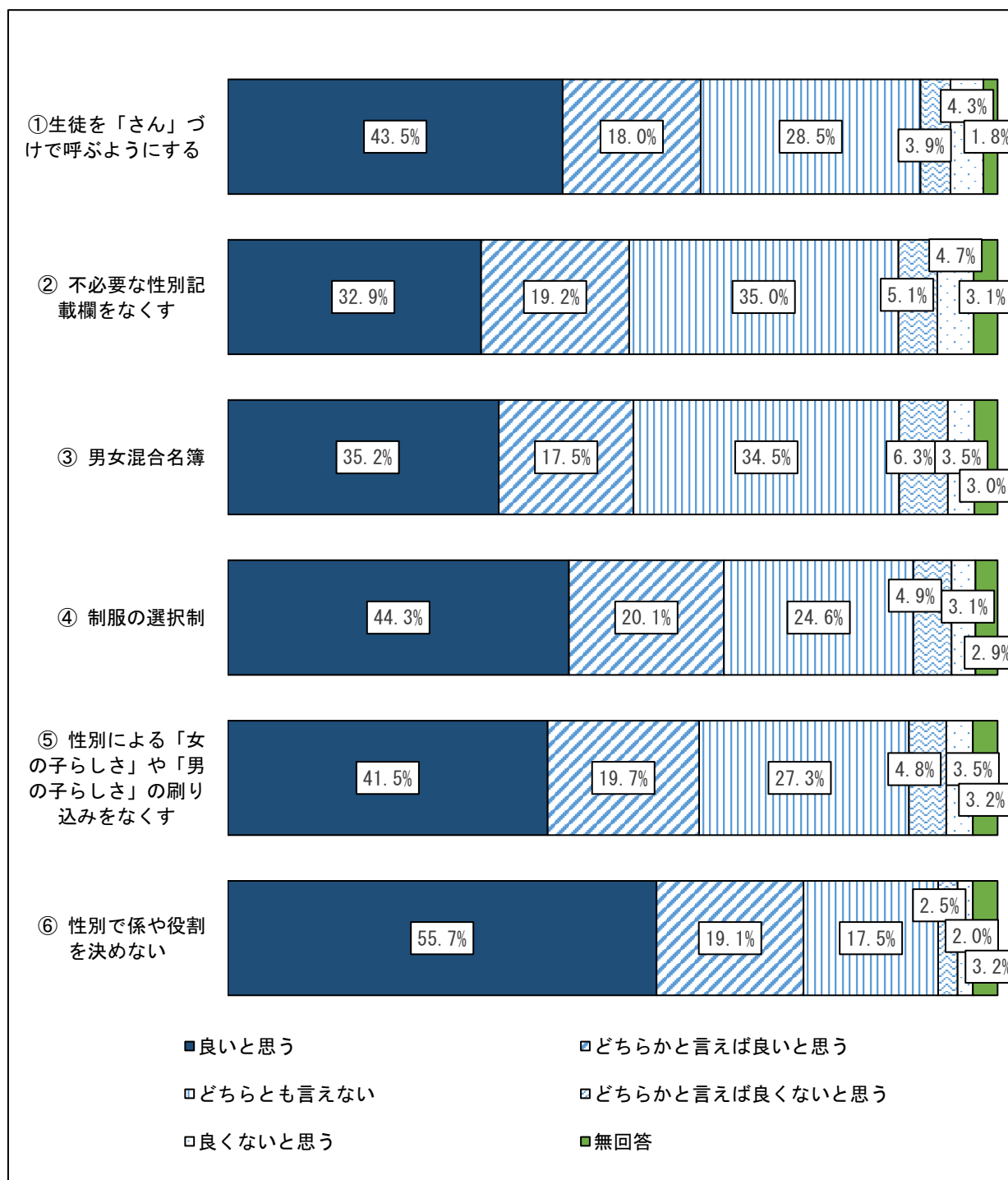
	良いと思 う	どちらか と言え ば良いと思 う	どちらと も言え ない	どちらか と言え ば良く ないと思 う	良く ないと思 う
①生徒を「さん」づけで呼ぶようにする	1	2	3	4	5
②不必要な性別記載欄をなくす	1	2	3	4	5
③男女混合名簿	1	2	3	4	5
④制服の選択制	1	2	3	4	5
⑤性別による「女の子らしさ」や「男の子らしさ」の刷り込みをなくす	1	2	3	4	5
⑥性別で係や役割を決めない	1	2	3	4	5

「⑥性別で係や役割を決めない」が55.7%

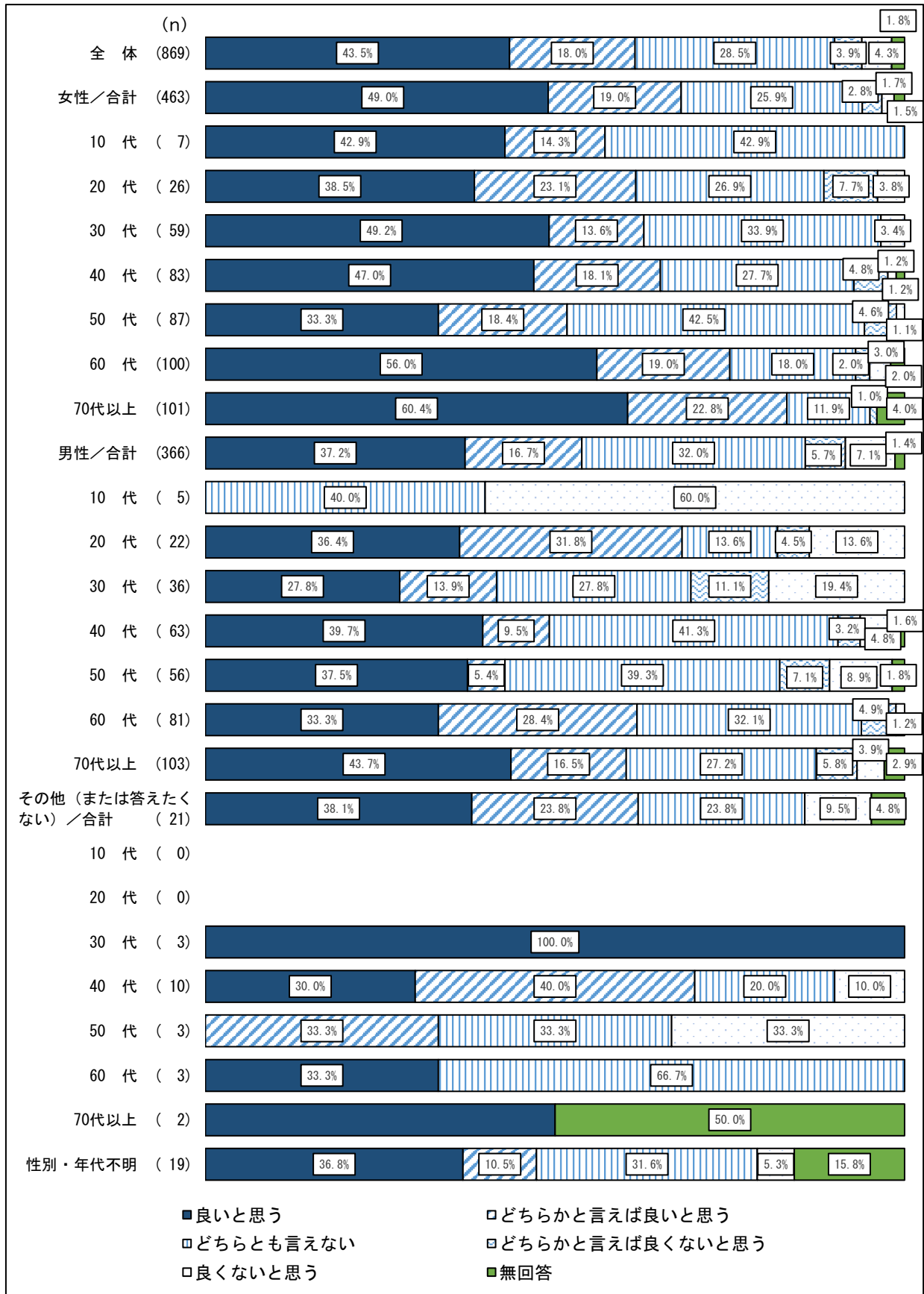
学校教育の場における取組について、全体で「良いと思う」と回答した割合が最も多かったのは、「⑥性別で係や役割を決めない」の55.7%で、次いで「④制服の選択制」で44.3%でした。一方、「良くないと思う」の回答が最も多かったのは、「②不必要な性別記載欄をなくす」の4.7%となっています。

各項目を性・年代別で見えていくと、「⑥性別で係や役割を決めない」では、「良いと思う」との回答が、その他の50代を除く世代で最も多くなっています。また、「④制服の選択制」では、男性の60代とその他の50代を除く世代で「良いと思う」との回答が最も多く、「⑤性別による『女の子らしさ』や『男の子らしさ』の刷り込みをなくす」では、男性の40代と60代以上と、その他の50代以上を除く世代で「良いと思う」との回答が最も多くなっています。

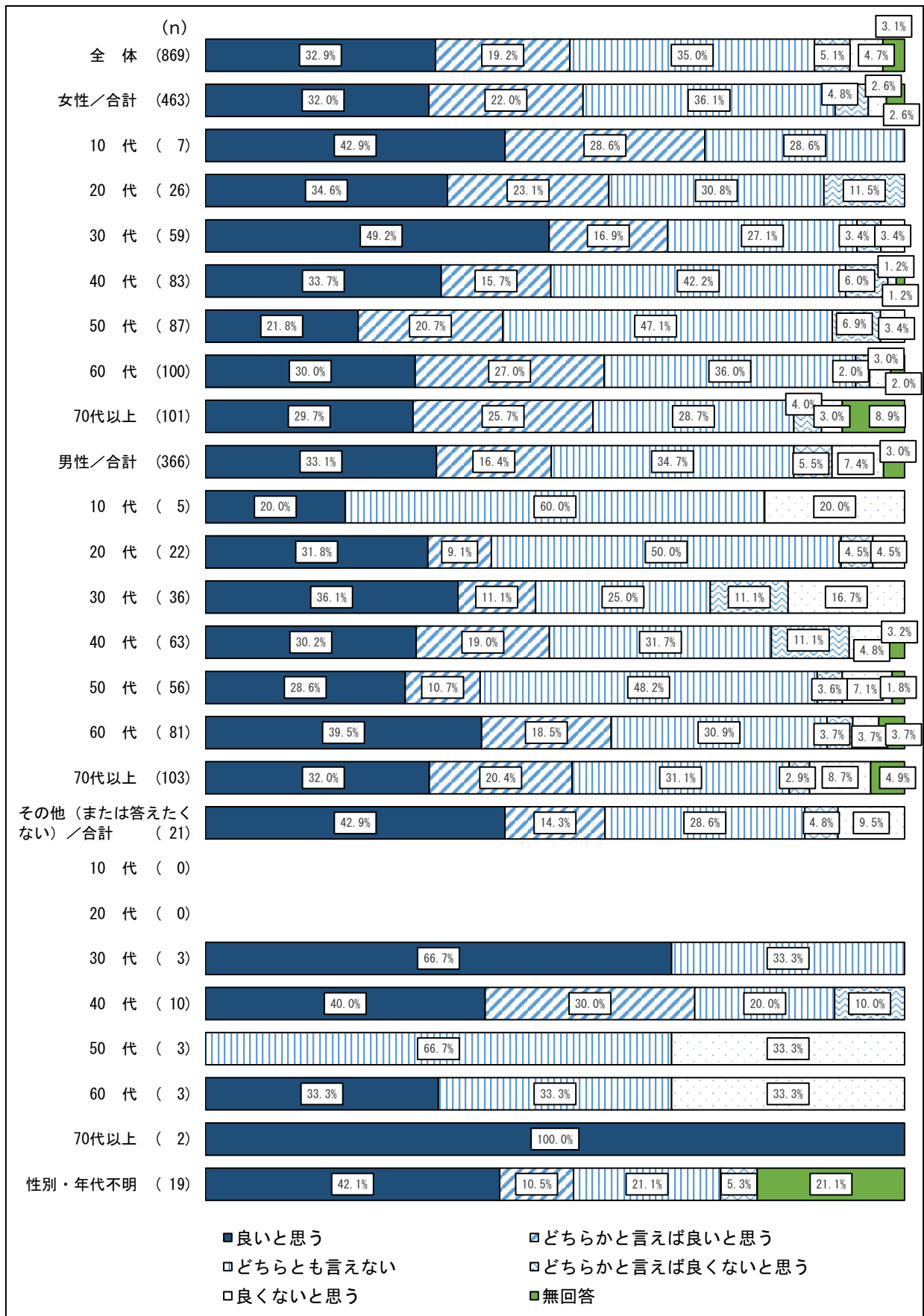
【全体】 n=869



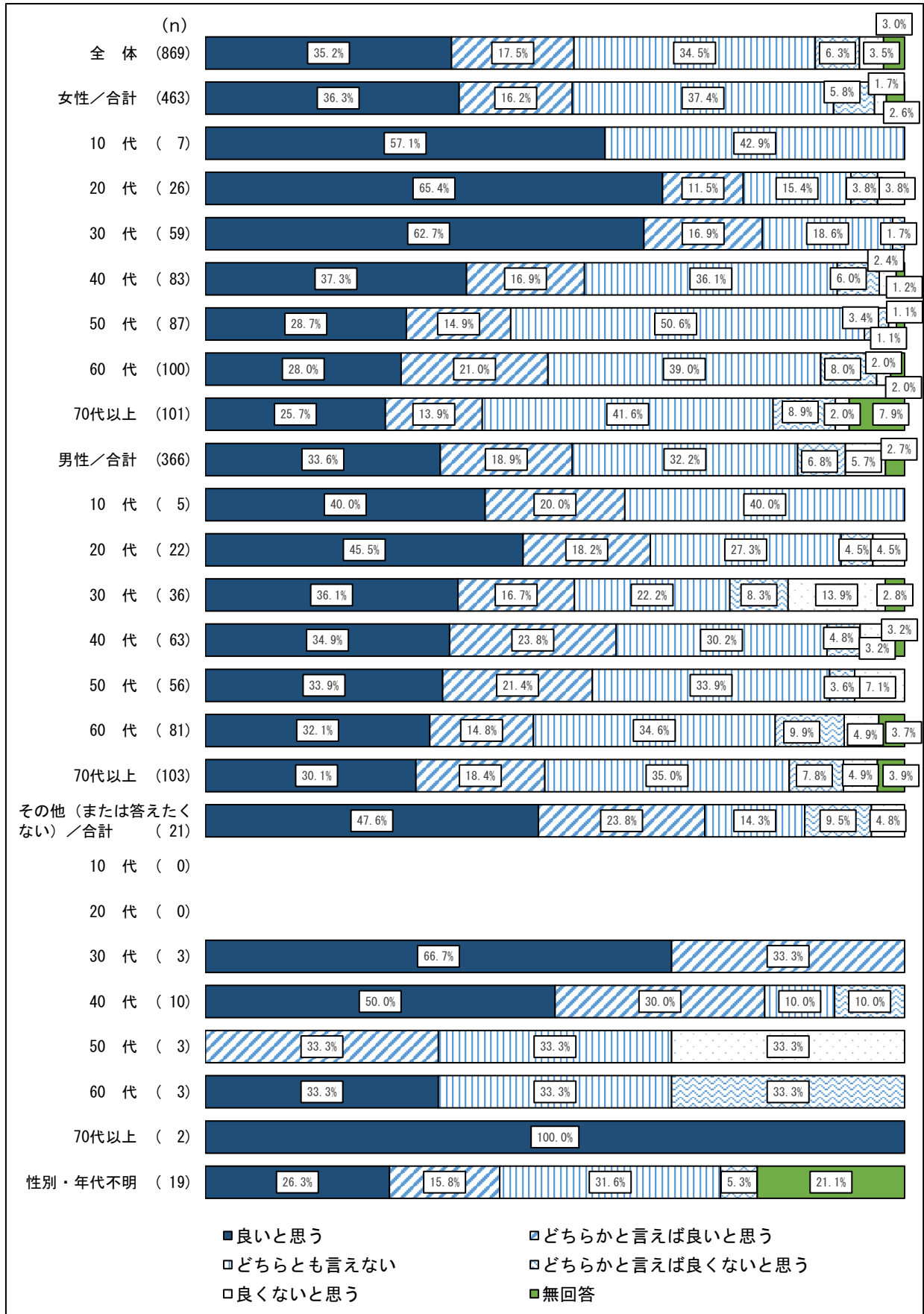
【性・年代別】①生徒を「さん」づけで呼ぶようにする



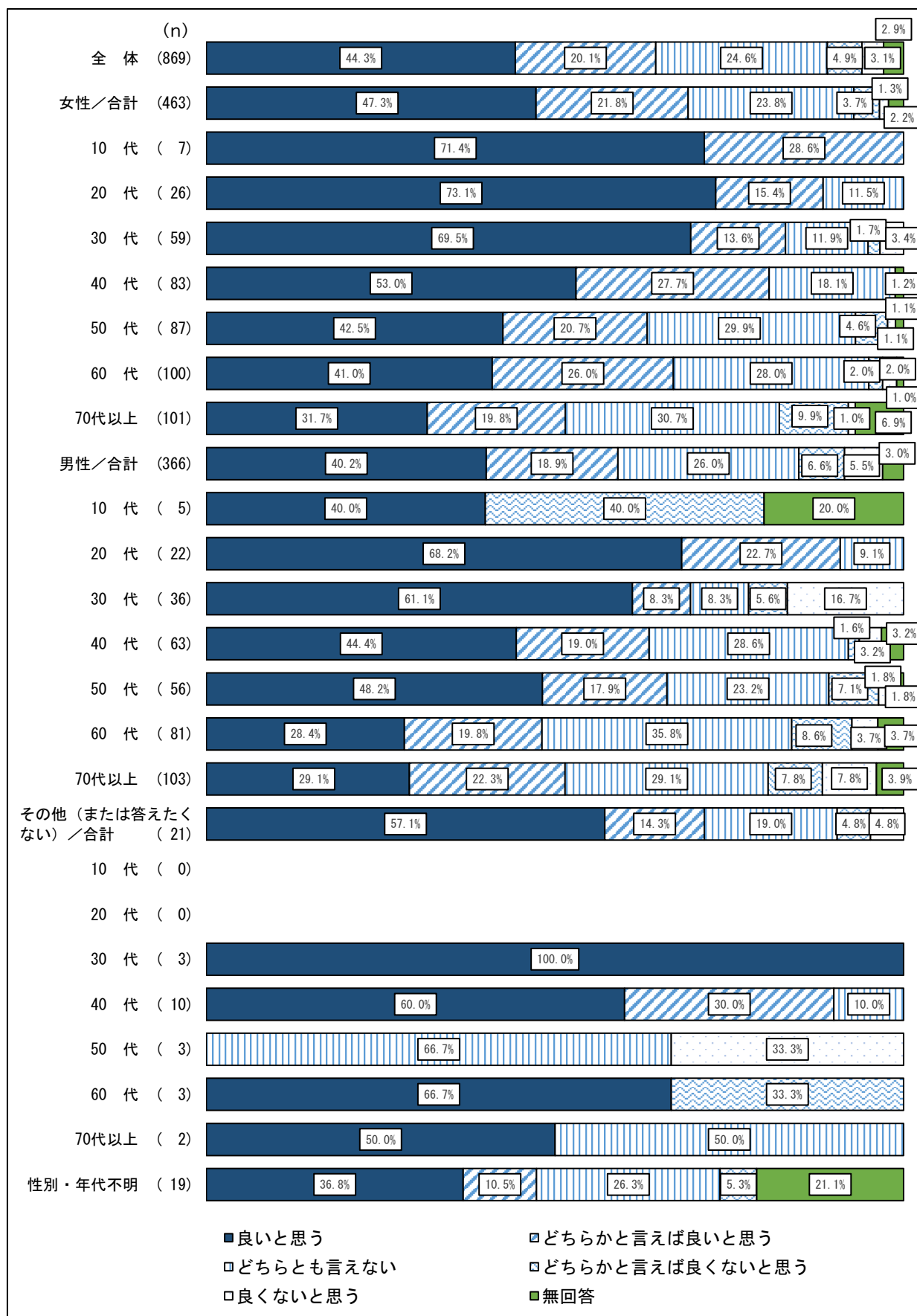
【性・年代別】② unnecessary gender recording column removed



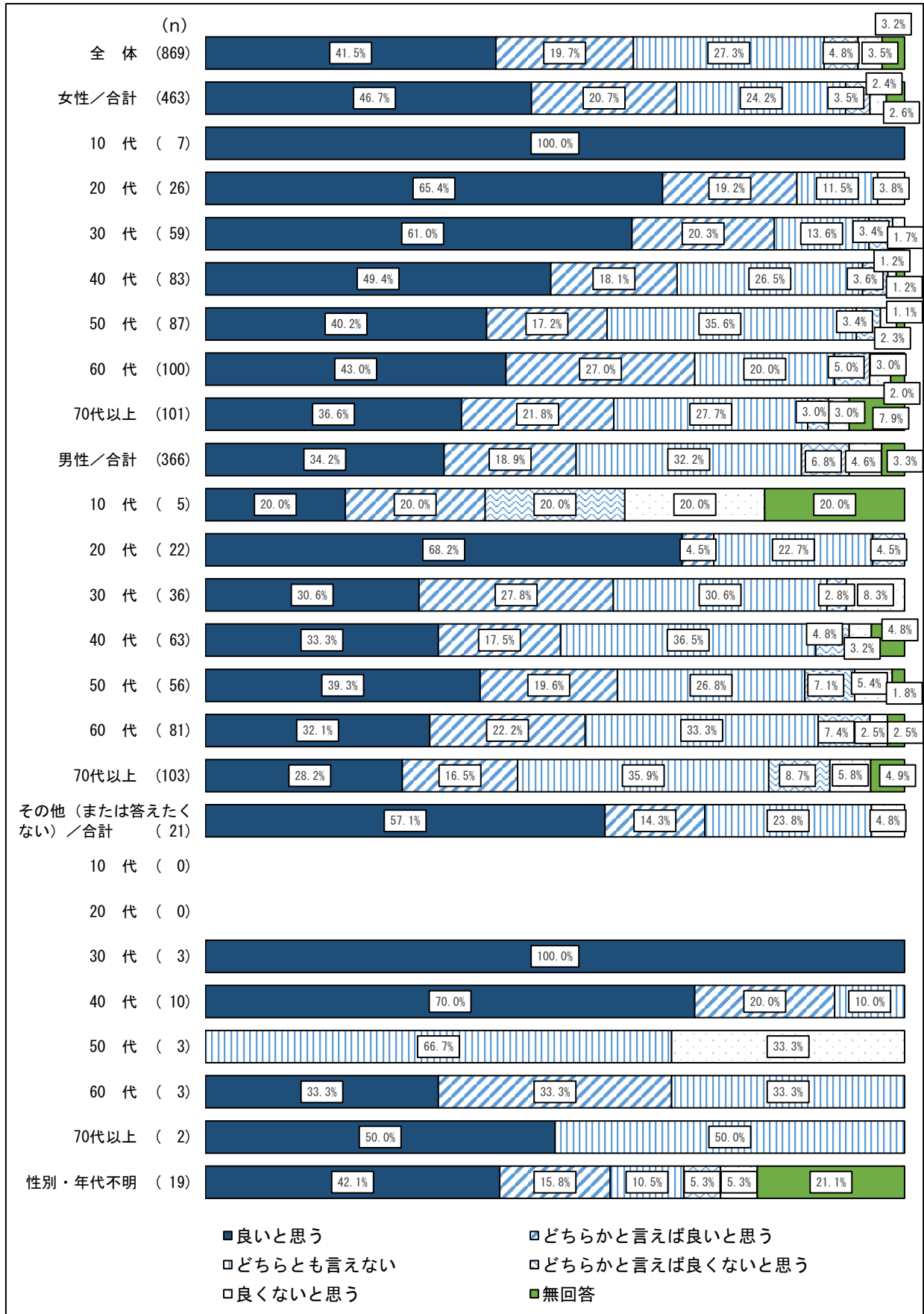
【性・年代別】③男女混合名簿



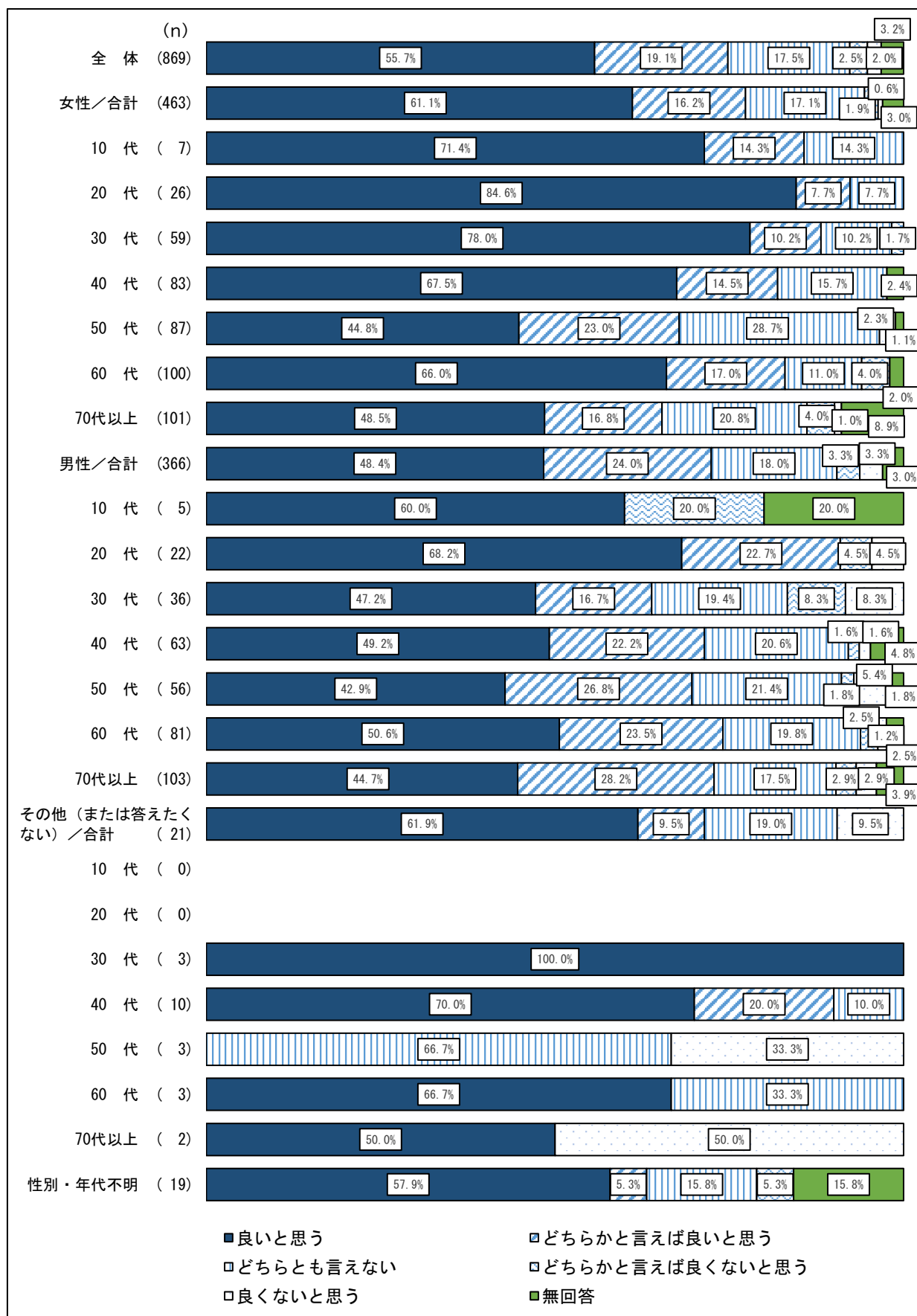
【性・年代別】④制服の選択制



【性・年代別】⑤性別による「女の子らしさ」や「男の子らしさ」の刷り込みをなくす



【性・年代別】⑥性別で係や役割を決めない



学校教育について

問19 あなたは男女共同参画推進のために教育の場で、どのようなことに力を入れる必要があると思いますか。(あてはまる番号すべて選択)

1. 日常の活動の中で、ジェンダー平等意識を育てる指導をすること
2. 教材の登場人物・役割など、ジェンダー平等の視点を取り入れること
3. 教職員へのジェンダー平等研修を充実させること
4. 管理職(校長・教頭)に女性を増やしていくこと
5. 性教育を充実させること
6. その他()
7. 特に何も無い
8. わからない

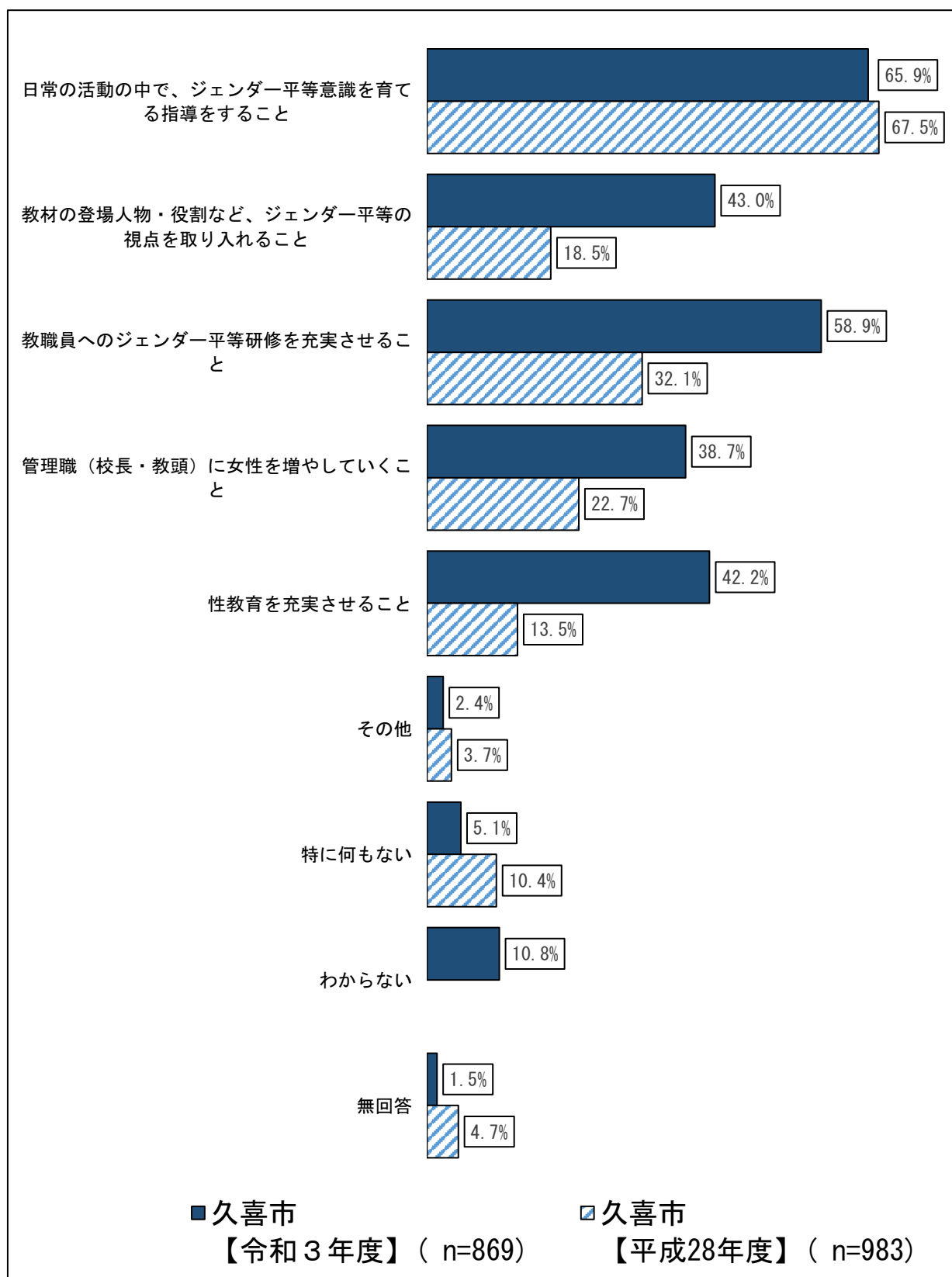
「日常の活動の中で、ジェンダー平等意識を育てる指導をすること」が65.9%で最も多い

全体では、「日常の活動の中で、ジェンダー平等意識を育てる指導をすること」が65.9%と最も多く、次いで「教職員へのジェンダー平等研修を充実させること」が58.9%の順となっています。

性別で見ると、女性と男性では全体と同じ順ですが、その他では「性教育を充実させること」も同率で最も多い項目となっています。

平成28年度調査と比較すると、最も多い項目と2番目に多い項目は同じですが、「教職員へのジェンダー平等研修を充実させること」は26.8ポイント増加しています。また、「教材の登場人物・役割など、ジェンダー平等の視点を取り入れること」は24.5ポイント増加、「性教育を充実させること」は28.7ポイント増加しており、「特に何も無い」は5.3ポイント減少しています。

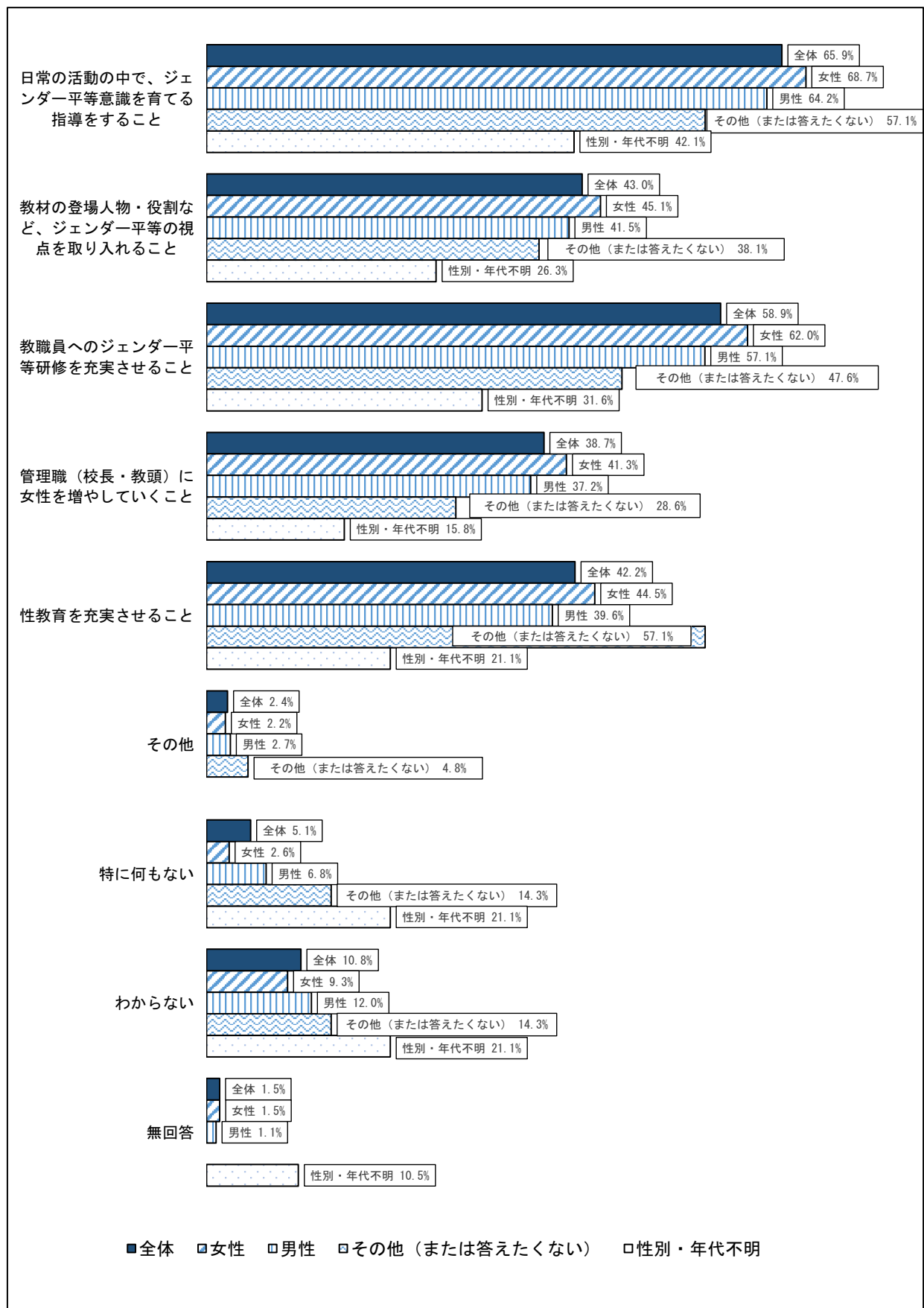
【全体・経年比較】



その他の回答（記述分）

生理休暇や検診のための休暇が取得しやすい職場環境（4）、女性だけでなく、男性・社会の理解が必要（3）、学校での性教育の充実（2）

【性別】 n=869



セクシュアル・ハラスメントについて

問20 あなたはこれまでに、職場・学校・地域で次のような不愉快な経験をしたことがありますか。（あてはまる番号すべて選択）

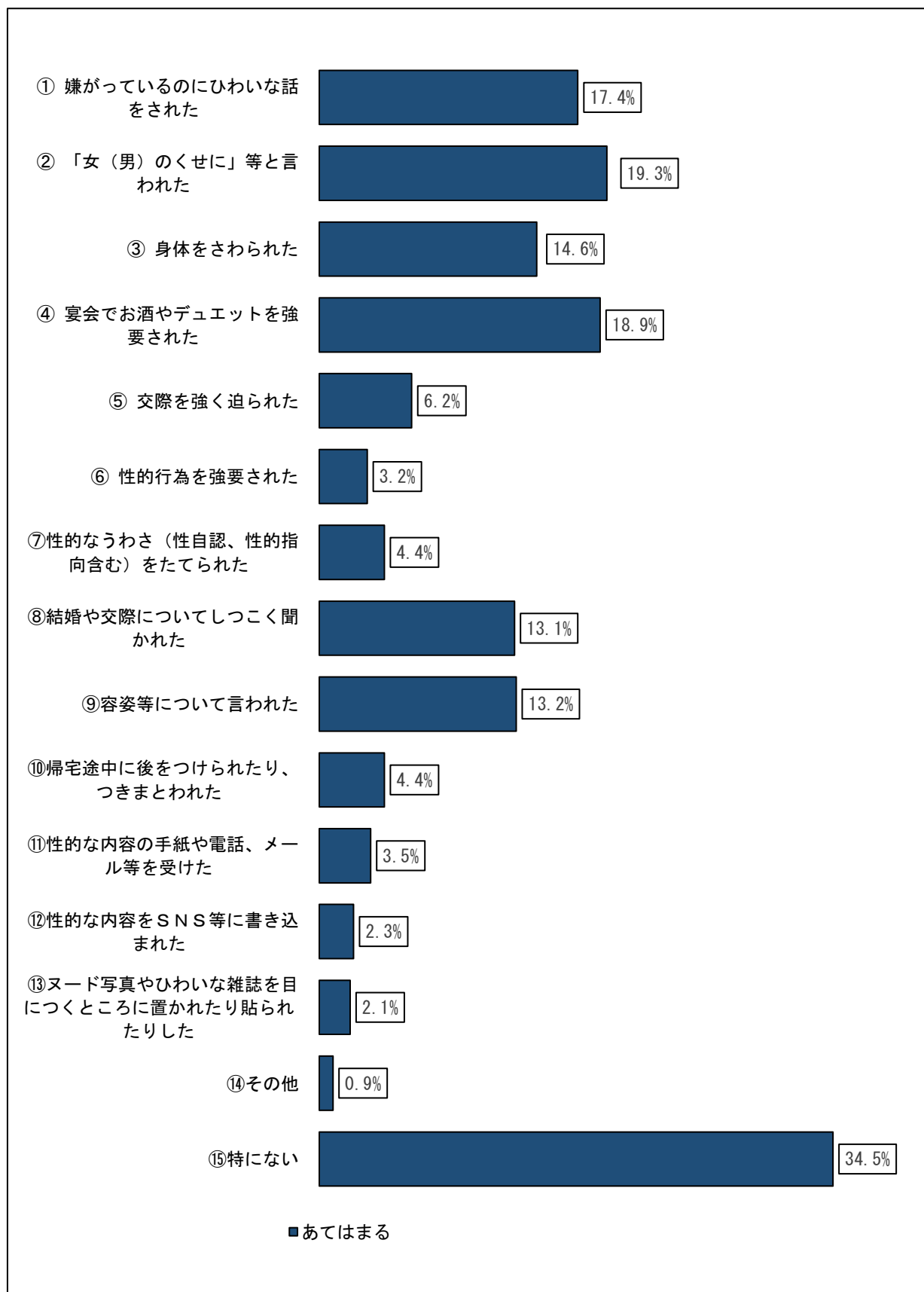
	職場	学校	地域
①嫌がっているのにひわいな話をされた	1	2	3
②「女（男）のくせに」等と言われた	1	2	3
③身体をさわられた	1	2	3
④宴会でお酒やデュエットを強要された	1	2	3
⑤交際を強く迫られた	1	2	3
⑥性的行為を強要された	1	2	3
⑦性的なうわさ（性自認、性的指向含む）をたてられた	1	2	3
⑧結婚や交際についてしつこく聞かれた	1	2	3
⑨容姿について言われた	1	2	3
⑩帰宅途中に後をつけられたり、つきまとわれた	1	2	3
⑪性的な内容の手紙や電話、メール等を受けた	1	2	3
⑫性的な内容をSNS等へ書き込まれた	1	2	3
⑬ヌード写真やひわいな雑誌をめにつくところに置かれたり貼られたりした	1	2	3
⑭その他	1	2	3
⑮特にない	1	2	3

不愉快な経験の中では、職場・学校・地域すべてで、「②『女（男）のくせに』等と言われた」が最も多い

職場・学校・地域における不愉快な経験について、「②『女（男）のくせに』等と言われた」が最も多く、職場19.3%・学校15.1%・地域8.2%となっています。

次いで多かったのは、職場では「④宴会でお酒やデュエットを強要された」の18.9%、学校では「⑨容姿等について言われた」の14.3%、地域では「⑩帰宅途中に後をつけられたり、つきまとわれた」の7.4%となっています。

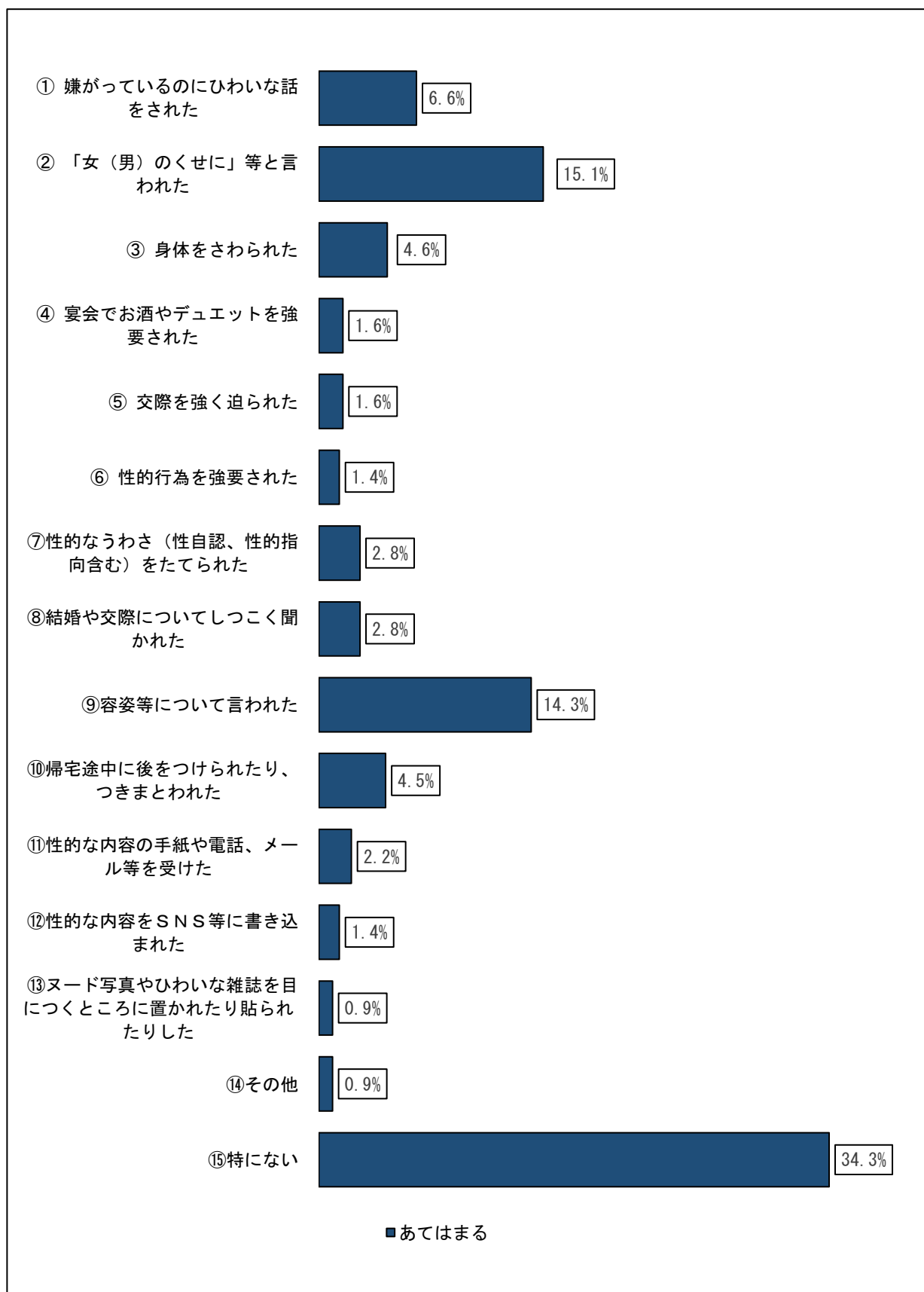
【職場】 n=869



その他の回答(記述分)

パワー・ハラスメント(1)、勤務中につきまとわれた(1)

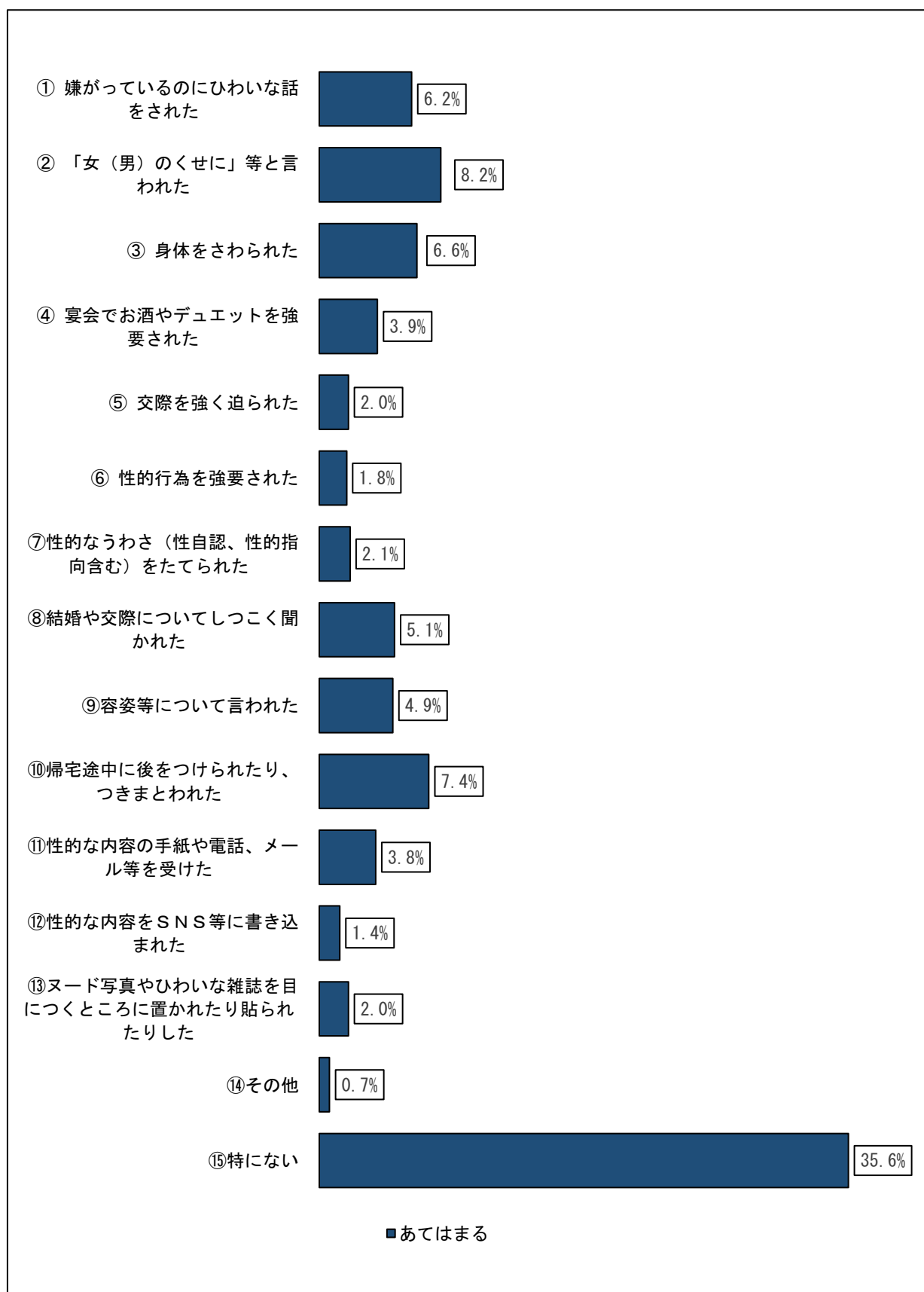
【学校】 n=869



その他の回答（記述分）

生まれ持ったの髪色や髪質についてしつこく注意された（1）、教室で背後からズボンを脱がされた（1）

【地域】 n=869



その他の回答(記述分)

元配偶者からのストーカー(1)