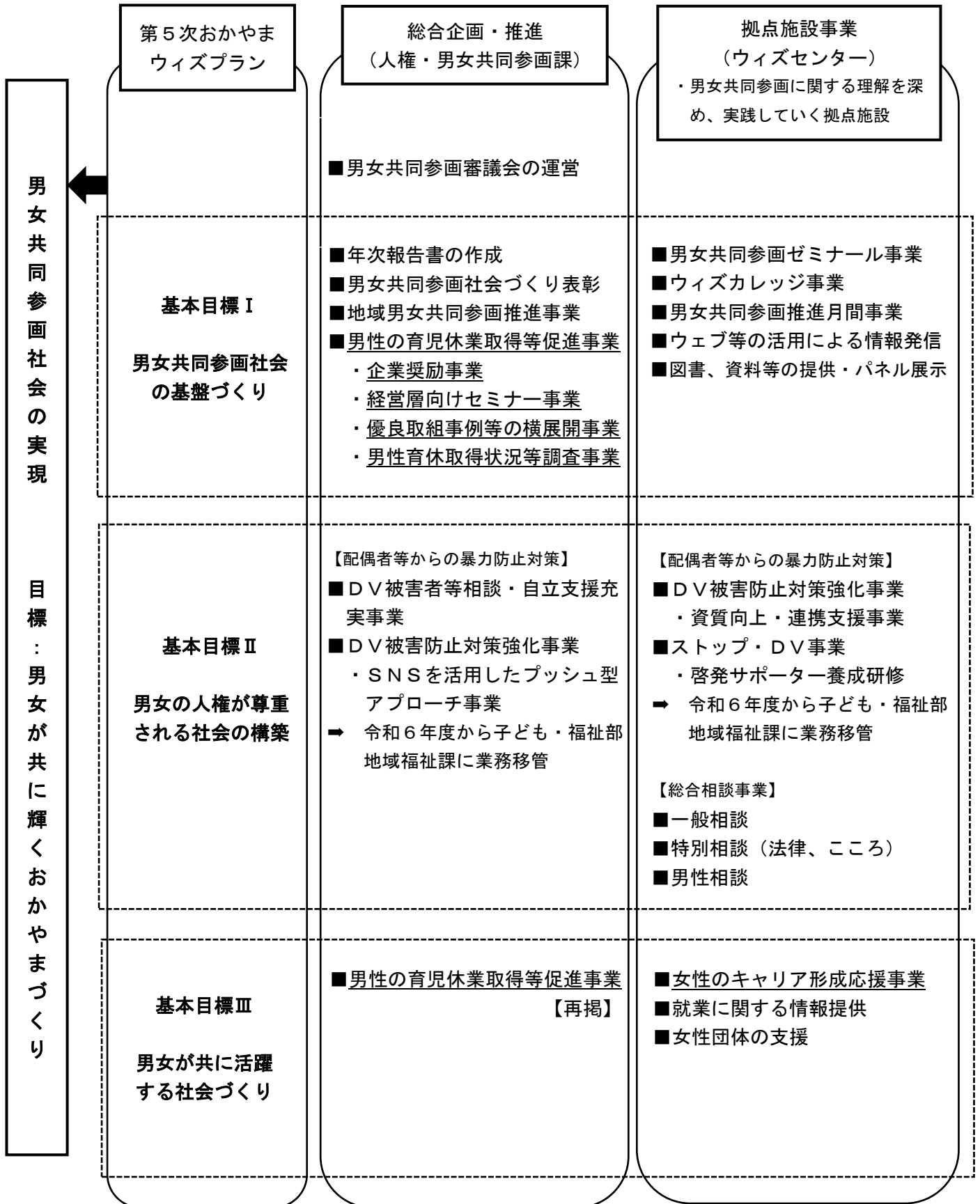


令和 6（2024）年度 男女共同参画関連事業 施策体系と主な事業

※ \_\_\_\_\_ アンダーラインは新規事業



令和6(2024)年度 男女共同参画関連事業

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

事業名	概要	予算額(千円)
男女共同参画社会 づくり表彰	男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行い、その功績が顕著であると認められ、今後もその活動が期待できる個人、事業者を「岡山県男女共同参画の促進に関する条例(第20条)」に基づき、表彰する。	206
地域男女共同参画 推進事業	県下全域で、地域における男女共同参画に係る活動を積極的に促進していくため、岡山県婦人協議会に委託して実施する。	3,669
※ 男女共同参画 ゼミナール事業 詳細：別紙1	男女共同参画を推進する地域リーダーを養成するための講座を一部オンラインにより開催(年8回予定)、男性、若年層、地域社会など、さまざまな視点からの男女共同参画をテーマとする。	1,370
※ ウィズカレッジ事業 詳細：別紙1	広く県民を対象に、男女共同参画社会の実現に向けた最新の情報や知識を提供する講座、女性が多様で柔軟に働くための講座をオンライン配信により開催するとともに、センター職員等が講師となり企業や団体等に出向く「出前講座」を実施する。	2,214
※ 男女共同参画推進 月間事業 詳細：別紙1	県の男女共同参画推進月間(11月)に、幅広い層の県民が参加できる記念講演等を開催する。	587
【新規】 男女共同参画社会に 関する県民意識調査 ＜資料3＞	次期おかやまウィズプランの策定にあたり、男女共同参画社会に関する県民の意識と生活実態を把握し、課題整理や目標検討等に役立てるため、県民意識調査を実施する。	5,030

## 基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

事業名	概要	予算額(千円)
ストップ・DV事業	① 地域に根ざしたDV被害者支援の取組を推進するため、DVについて正しい知識を持ち、DV防止について啓発するDV！啓発サポーターを養成するとともに、フォローアップ研修を行う。 注) 令和6年度から子ども・福祉部地域福祉課において実施	285
	② 女性に対する暴力をなくす運動期間中(11/12~25)にシンボルであるパープルリボンを活用した集中的な啓発イベントを行う。 注) 令和6年度から子ども・福祉部地域福祉課において実施	
	③ 高校生等の若い世代を対象に、デートDV防止等に向けた講演会を行う。 注) 令和5年度から子ども・福祉部子ども家庭課において実施	648
DV被害者等相談・自立支援充実事業	① 日・祝日、年末年始におけるDV休日相談窓口を実施する。 ② DV被害者とその同伴家族(子ども等)に、安全な住環境を提供するとともに、心のケアや就労支援、子どもの学習支援等自立に向けた総合的な支援を行う。 注) 令和6年度から子ども・福祉部地域福祉課において実施	7,700
DV被害防止対策強化事業	① SNSを活用したプッシュ型アプローチ事業 SNSを活用したプッシュ型アプローチにより、DV被害を受けているのにDVであるという認識がないなど、潜在化している被害者に対して、「気づき」を促し、相談機関や支援機関につなぐ。 注) 令和6年度から子ども・福祉部地域福祉課において実施	2,200
	② 資質向上・連携支援事業 DV被害者支援の第一線で取り組む関係機関・団体の実務担当者等を対象として、DVに関する最新情報・知識の習得やケーススタディを含めた専門性の高い研修を実施し、資質向上を図るとともに、関係機関の連携を図る。 注) 令和6年度から子ども・福祉部地域福祉課において実施	1,500

**基本目標Ⅲ 男女がともに活躍する社会づくり**

事業名	概要	予算額(千円)
<p>※ 【新規】 女性のキャリア形成 応援事業 詳細：別紙2</p>	<p>女性がキャリアを築く上での課題解決に役立つ講座を一定期間、オンライン配信し、仕事とライフイベントを両立しながらのキャリア形成を応援する。</p>	<p>2,695</p>
<p>【新規】 “男性育休が当たり前の社会へ”男性育児休業取得等促進事業 詳細：別紙3</p>	<p>企業に対し、男性の育休取得期間に応じた奨励金を支給するとともに、男女ともに育休を取得しやすい組織風土となるよう経営層や管理者等の意識改革のためのセミナー等を実施する。</p>	<p>108,056</p>

※ ウィズセンター実施事業

## 岡山県男女共同参画推進センターの概要

R6. 4

## 1 設置目的

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、かつ、共に責任を担うべき男女共同参画社会の形成に資することを目的とする。

## 2 沿革

平成 9 年 6 月	岡山県女性センター（仮称）基本構想検討委員会を設置
平成 10 年 3 月	岡山県女性センター（仮称）のあり方に関する報告 〔岡山県女性センター（仮称）基本構想検討委員会〕
平成 11 年 3 月	岡山県男女共同参画推進センター条例制定
平成 11 年 4 月	岡山市中山下 1-8-4 5 N T T クレド岡山ビル 17 階開館
平成 14 年 4 月	DV 防止法に基づく「配偶者暴力相談支援センター」に指定
平成 20 年 9 月	岡山市南方 2-13-1 県総合福祉・ボランティア・NPO 会館（きらめきプラザ）6 階移転
平成 22 年 3 月	「岡山県男女共同参画推進センター（ウィズセンター）の今後のあり方についての意見書」（ウィズセンター運営委員会）
平成 23 年 12 月	「男性相談員による男性のための電話相談」開始
令和 元年	ウィズセンター 20 周年
令和 6 年 4 月	「配偶者暴力相談支援センター」の指定廃止

## 3 施設の概要

- (1) 名称 岡山県男女共同参画推進センター（愛称：ウィズセンター）
- (2) 所在地 岡山市北区南方 2-13-1  
県総合福祉・ボランティア・NPO 会館（きらめきプラザ）6 階
- (3) 運営 岡山県
- (4) 主な施設
- |                     |   |
|---------------------|---|
| 情報コーナー              | 図書、DVD、ビデオの貸出、人材情報の提供、就業に関する情報提供等                       |
| 相談コーナー              | さまざまな悩み等に対する相談  |
| ・一般相談               | 電話又は面談による相談火曜日～土曜日（休館日を除く。）<br>9：30～17：00（受付 16：30 まで）  |
| ・特別相談               | 予約制面談のみ<br>法律相談…………… 第 2・第 4 金曜日<br>こころの相談…………… 第 2 木曜日 |
| ・男性相談員による男性のための電話相談 | 原則として第 4 土曜日 13：30～16：30                                |
| 交流サロン               | 自由に使い、グループで集い、憩う場                                       |
| 展示コーナー              | 登録団体の活動を紹介するスペースで展示パネル設置                                |
| 会議室                 | 机を使用した場合は最大 50 席、机なしの場合は最大 80 席                         |
| 事務室等                |   |
- (5) 開館時間等 火曜日～土曜日… 9：30～18：00  
日曜日…………… 9：30～17：00  
※ただし、相談コーナーについては、火曜日～土曜日
- (6) 休館日 月曜日、祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）

## 4 組織及び職員

所 長

次 長

職 員  
( 2 名 )

会計年度任用職員

情報交流員（3 名）

一般相談員（2 名）

# 令和6年度事業の概要

## 1 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

### (1) 男女共同参画ゼミナール事業

#### ア 目的

男女共同参画を推進するためには、審議会、委員会などで活躍する人材や地域リーダーの存在が不可欠である。男女共同参画の視点を持った人材等地域リーダーを養成するとともに、男女共同参画に関する地域間格差の是正を図るため、年8回講座等を開催し（一部オンライン配信）、地域リーダーのネットワークづくりを推進する。

#### イ 対象

男女共同参画に意欲のある者

#### ウ 募集人数

各回50人（オンライン配信については、100人程度を想定）

#### エ 会場

ウィズセンター会議室

#### オ 内容

男女共同参画を推進する地域リーダーの養成やネットワークづくりに関する講座等を行う。

#### カ ゼミナール修了者

- ・全研修期間の概ね2/3以上出席した者を修了者として認定し、修了証を交付する。
- ・修了者名簿を県内市町村男女共同参画担当課へ送付し、地域における意識啓発活動、講習会・研修会の助言者等への積極的な登用を働きかける。

#### キ 認定

- ・平成29年度以降、ゼミナール修了証の交付を3回受けた者を男女共同参画ゼミナールの認定者として、認定証を交付している。
- ・認定者名簿を県内市町村男女共同参画担当課等へ送付し、審議会や委員会等で活躍する人材、地域リーダーとして、地域における意識啓発活動、講習会・研修会の講師、助言者等への積極的な登用を働きかける。

### (2) ウィズカレッジ事業

男女共同参画社会の実現に向け、男女が社会の対等なパートナーとして仕事と生活を調和させ、さまざまな活動に共に参画できるよう引き続き啓発、意識の改革を推進することが重要であることから、広く県民に最新の情報や知識を提供する講座を開催する他、女性が多様で柔軟な働き方ができるよう、就労支援を目的としたセミナーをオンライン配信により行う。

#### ア 企画講座（委託実施）

##### (ア) 開催方法及び対象

3講座 講座の目的・内容等に応じて設定する。

##### (イ) 募集人数

1講座あたり概ね100人程度

##### (ウ) 内容

広い視点で男女共同参画を進める上で必要となる知識を学ぶことができ、男女共に幅広い年代が参加しやすい講座を開催する。

## イ 出前講座・来所講座

「第5次おかやまウィズプラン」や「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」を中心に男女共同参画社会へ向けての意識啓発や県民の取組をサポートするため、県内各地に出向く「出前講座」及び各地域からセンターに来所する者に「来所講座」を実施する。

### (3) 男女共同参画推進月間事業

#### ア 目的

男女共同参画社会の実現に向けて、県民の積極的な参加と団体の自主的な活動及び交流を促進するため、男女共同参画推進月間を中心に、男性や若年層など幅広い県民が参加できる講演等や利用者団体の交流会などを開催する。

#### イ 内容

##### (ア) 講演会の開催

一般県民に向けて講演会を開催し、男女共同参画社会の実現に向けた気運の一層の醸成を図る。  
(会場参加及びオンライン配信)

##### (イ) 登録団体活動支援事業

ウィズセンター登録団体の情報発信のための勉強会や交流会を開催する。

### (4) 情報発信等

#### ア 男女共同参画推進センターPR事業

男女共同参画に関する取組の裾野を広げるとともに、様々な媒体を活用してウィズセンターの活動を幅広くPRし、利用促進を図る。

また、SNSを効果的に活用しながら、当センターのイベントや取組状況について情報発信する。

- ・ 情報誌「ういず」のインターネット発信（隔月）
- ・ 県広報紙の活用（県政広報資料（市町村向けの広報原稿提供）等）
- ・ テレビ・ラジオ番組の活用（RSKラジオ「県民のみなさんへ」等）
- ・ ホームページ、X（旧ツイッター）、フェイスブック等SNSによる情報発信
- ・ 映画等上映会の実施 など

#### イ 情報コーナー事業

##### (ア) 目的

男女共同参画社会の実現に向けた活動に必要な情報を収集し、提供する。

##### (イ) 機能

- ・ 男女共同参画に関する人材情報等や団体・グループの活動情報等の収集及び提供
- ・ 図書、DVD、ビデオの貸出
- ・ 団体、グループ等への情報交換の場の提供（交流サロン）

##### (ウ) 情報・資料

- ・ 男女共同参画に関する施策及び制度等に関する資料（行政資料）
- ・ 男女共同参画に関する書籍及び統計資料等
- ・ 団体、グループ等の活動状況に関する資料
- ・ 男女共同参画に関する講師情報

##### (エ) 展示コーナーの設置

情報コーナーに展示スペースを設置し、登録団体の活動等をPRする。

## 2 基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

### (1) 総合相談事業

生き方や家族・夫婦の悩みなど、様々な問題の相談に当たるため、総合相談コーナーを設置し、女性の相談員による一般相談、男性相談員による男性のための電話相談と、弁護士、医師による特別相談を実施する。

#### ア 総合相談

相談日及び相談時間

##### ○一般相談

- ・女性相談員による一般相談…………… 火曜日～土曜日(祝日を除く)9:30～16:30
- ・男性相談員による男性のための電話相談・ 月1回(第4土曜日)13:30～16:30

○特別相談(法律)…………… 月2回(第2・第4金曜日)13:00～16:00

○特別相談(こころ)…………… 月1回(第2木曜日)13:30～16:30

#### イ 女性の人権相談機関連絡会

相談業務を行う関係機関の連携を進めるため、「女性の人権相談機関連絡会」を開催し、情報交換、事例検討等を行い、女性の人権に対する相互理解と相談員の資質の向上を図る。(年3回開催予定)  
(構成機関)岡山県男女共同参画推進センター、女性人権センター(岡山弁護士会)、女性相談支援センター、岡山県警察本部、県内市町村女性センター等

#### ウ スーパービジョン

相談業務が複雑多様化している中で、対応を迷ったり判断に苦しんだりするケースも多いことから、外部の専門家から指導・アドバイスを受ける「スーパービジョン(ケース検討会)」を実施する。

## 3 基本目標Ⅲ 男女が共に活躍する社会づくり

### (1) 女性のキャリア形成応援事業

女性がキャリアを築く上での課題解決に役立つ講座を一定期間、オンデマンド形式によりオンライン配信し、仕事とライフイベントを両立しながらのキャリア形成を応援する。

#### ア 開催方法

オンデマンド配信 全4回

#### イ 内容(例)

- ・仕事と家庭の両立手法
- ・女性特有の健康課題への対応
- ・女性管理職としての課題への対応
- ・ロールモデルの働き方を知る

### (2) 就業相談事業

おかやまマザーズハローワークと共催し、就業を希望する女性に、就業に関する相談や情報提供を行う。(出張相談会 月1回)



# 女性のキャリア形成応援事業

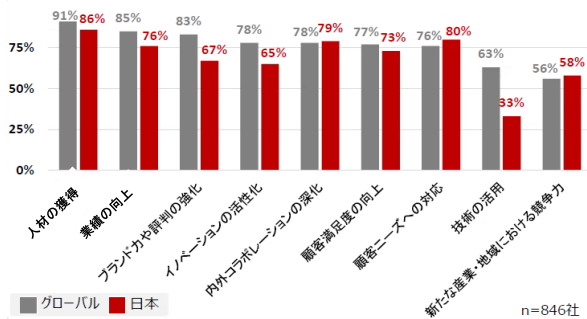
## 現状

少子高齢化、グローバル競争の加速化などが進む中、  
企業には多様な人材による**ダイバーシティ経営の推進**が強く求められている。

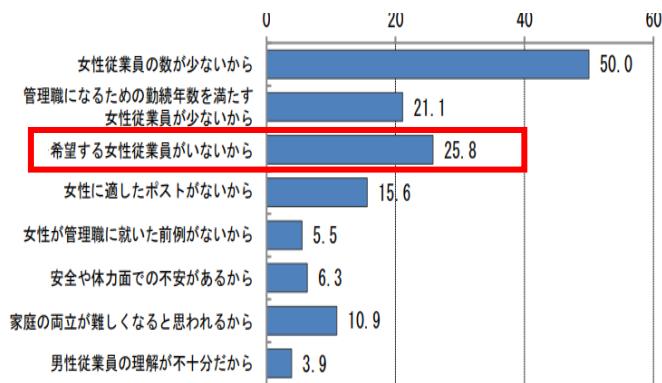
### 女性活躍推進の背景

#### ダイバーシティ推進の大きな経営効果

経営者に対する調査（ダイバーシティ経営戦略を有する企業）  
多様性の受容によって得られた恩恵は何か？



#### 企業が女性管理職登用を考えてない理由



## 女性がキャリアを築く上での課題例

### 仕事と家庭の両立

例) 家事、育児等の女性への偏り

- 女性の家事育児時間は、共働きでも男性の3.4倍 (R5男女共同参画白書)

### 管理職等で活躍する女性ロールモデルの不在

例) ・職場は男性上司ばかりで、女性が活躍するイメージがもてない。  
・相談できる相手がない。 等

### 女性が管理職となる場合の課題

例) 女性への偏見、男性部下との関係

### 女性特有の健康課題

例) 月経随伴症状、更年期障害 等

- 月経随伴症状(PMS)による労働損失は、4,911億円(経産省推計)
- 更年期症状のある女性の1/3が退職した又は退職を考えた(R7経産省フェムテック資料)

管理職なんてとても...



## 女性のキャリア形成応援

### <女性向け講座の実施(全4回)>

テーマ例

- ◎ 仕事と家庭の両立手法 例)両立に役立つ情報やマインドを学ぶ!
- ◎ 女性特有の健康課題への対応 例)健康課題の正しい知識や対処方法、職場への伝え方を学ぶ!
- ◎ 女性管理職としての課題への対応 例)ジェンダーバイアスへの対処方法や男性部下との関わり方等を学ぶ!
- ◎ ロールモデルの働き方を知る 例)管理職等として活躍する女性の働き方からヒントを得る!



### ※オンデマンド配信

いつでも、どこでも、何度でも受講可能

◆予算 2,695千円(一般財源 1,348千円)

### 女性活躍推進のメリット

- ◆イノベーションの創出
- ◆多様で優秀な人材の確保、定着
- ◆生産性向上
- ◆企業価値向上

## 効果

◆女性活躍と経済成長の好循環の実現

◆誰もが自らの個性と能力を最大限に発揮できる男女共同参画社会の実現

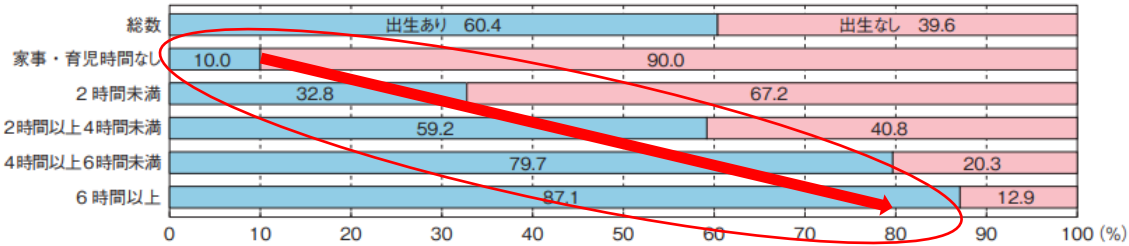
# “男性育休が当たり前な社会へ” 男性育児休業取得等促進事業 ～働く女性の家事・育児負担の軽減による少子化対策～

別紙 3

## 現状・課題

### ●夫の休日の家事・育児時間にみた第2子以降の出生の状況

【13年間の第2子以降の出生の状況(平成14年成年者)】



第2子以降の出生

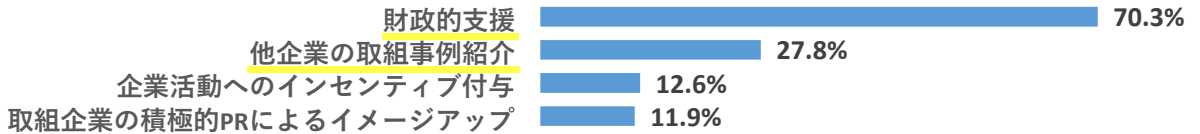
出所：R4少子化社会対策白書

### ●1か月以上の育児休業を取得しない理由(既婚20～30代男性)



出所：R5男女共同参画白書

### ●子育て支援に関する企業から行政への支援ニーズ



出所：R5子ども未来課実施の県内企業調査結果

## 事業概要

■ねらい ○初取得者の後押し ○育休取得期間の長期化 ○組織風土の変革

### ■奨励金制度

(1) 支給対象 県内企業 ※大企業を含む

(2) 奨励金の種類



県・国制度の認定マーク

男性の育休取得期間	奨励金	同僚応援手当等加算
①通算14日以上	10万円	—
アドバンス企業等(注)への特別加算	5万円	—
②通算1か月以上	20万円	10万円
アドバンス企業等(注)への特別加算	10万円	5万円

(注)  県制度のおかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」  
※「アドバンス企業」は認定要件の見直し検討中  
 国制度の「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」  
「えるぼし認定企業」「プラチナえるぼし認定企業」

(3) 年間の上限額 1企業当たり100万円

(4) 奨励金支給の主な要件

○おかやま子育て応援宣言企業の登録 ○経営層向けのセミナー受講

■事業費 108,056千円

<参考> 育休取得促進に係る国の企業向け助成金 ※中小企業のみ対象

○出生時育休(産後/パパ育休)  
連続5日以上の子育休取得 20万円

○育休(男性・女性)  
連続3か月以上の育休取得 30万円

事業主の皆様へ

男性育休が当たり前な社会へ!

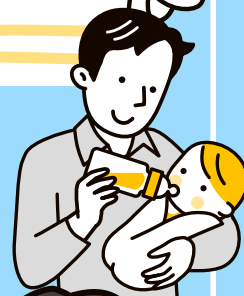
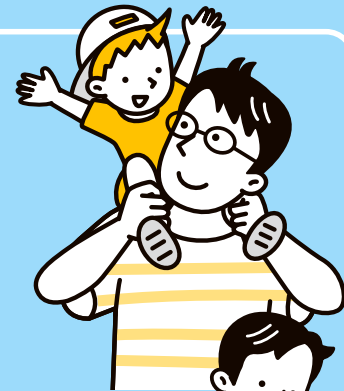
岡山県

申請受付開始  
7月17日(水)

# 男性育児休業 取得促進奨励金

☑雇用する従業員数にかかわらず申請できます!!

1 事業主当たり  
**100万円** / 年度



従業員とその家族の  
満足度向上

優秀な人材の  
定着

企業イメージの  
向上

対象となる取組	奨励金の額 (育児休業取得者1名当たり)	アドバンス企業等*の 特別加算に該当する場合
通算14日以上、1か月未満の 男性従業員の育児休業取得	10万円	15万円
通算1か月以上の男性従業員 の育児休業取得	20万円	30万円
同僚応援手当等加算	上限10万円	上限15万円

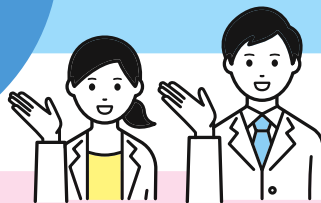
**申請期限**  
復帰の翌日から  
4か月以内  
又は2月28日の  
いずれか早い方

\*アドバンス企業等：おかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」、  
「くるみん認定企業」、「プラチナくるみん認定企業」、「えるぼし認定企業」、「プラチナえるぼし認定企業」

〈主な支給要件〉

- (1) 県内に本社又は事業所を有すること
  - (2) 岡山県男性育児休業取得等促進事業(経営層向けセミナー)を受講済であること
  - (3) おかやま子育て応援宣言企業に登録していること
  - (4) 就業規則等に育児休業制度に関する規定を設けていること
  - (5) 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること など
- <詳細については、申請要領をご覧ください。>

# 申請の流れ



## Step1 申請前

申請までに以下の手続き等を済ませていることが必要です。あらかじめご対応をお願いします。

●岡山県男性育児休業取得等促進事業（経営層向けセミナー）の受講

全6回開催予定のセミナーを申請までに1回以上受講してください。

セミナーの開催スケジュール、受講申し込みはこちら



●おかやま子育て応援宣言企業の登録

宣言に「育児休業を取得しやすい環境整備に向けた具体的な取組を行う」旨を含んでいることが必要です。

おかやま子育て応援宣言企業の登録はこちら



●育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する次のア～エの措置の2つ以上の実施

ア 雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

イ 育児休業に関する相談体制の整備

ウ 雇用する労働者に育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供

エ 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

## Step2 育児休業中

通算1か月以上の育児休業期間中に以下のいずれかの取組を実施した場合は奨励金を加算します。

●育児休業を取得した対象従業員が所属する部署等の従業員に対し、育児休業取得者の業務を代替する対価として手当を支給した場合

●育児休業を取得した対象従業員の育児休業期間中の代替要員として新たな労働者を雇用した場合（育児休業取得期間1か月当たり勤務を要する日が17日以上代替要員を雇用したこと）

## Step3 育児休業から復帰後

●専用ホームページから申請様式をダウンロードし、必要な添付資料を揃え、電子申請してください。

●復帰の翌日から4か月以内に申請を行ってください。

## 申請方法

「岡山県男性育児休業取得促進奨励金」ホームページから申請してください（※電子申請のみ受付）

申請受付期間：令和6年7月17日(水)～令和7年2月28日(金)

制度の詳細はこちら



# 岡山県 \ 男性育休が当たり前な社会へ! /

## 男性育児見休業取得 促進奨励金制度がスタートします!

働きやすい  
職場風土を作る



参加  
無料


岡山県男性育休  
取得促進奨励金の  
詳細はこちらから  
ご確認ください。



「経営層向けセミナー」にご参加ください。奨励金の受給には「経営層向けセミナー」の受講が必須です

**対象** 県内企業〔会社以外の法人・個人事業主含む〕の経営者・役員・管理職・総務人事担当者の方  
(そのほか、当セミナーにご関心のある方もご参加いただけます。)

**岡山会場** **2024. 7.16 火** **会場** きらめきプラザ 301会議室 岡山市北区南方2丁目13-1

**講師**  トイトイ合同会社 代表社員 元ニトリホールディングス 理事/組織開発室室長 **永島 寛之氏**

**これからの人材採用～  
業種・規模・ブランド力に頼らず、  
優秀な人材を採用する方法**

ニトリホールディングスを就職人気ランキング1位(マイナビ調べ)まで引き上げた永島氏が、求職者に「事業に共感」してもらうための採用方法を伝えます。全ての業種のあらゆる採用に応用いただける内容です。

**男性育休制度の運用に向けたルールづくり** **講師** 社会保険労務士 谷川 由紀氏

**津山会場** **2024. 8.22 木** **会場** 津山圏域雇用労働センター 2階大ホール 津山市山下92-1


**講師**  小豆島ヘルシーランド株式会社 経営企画室室長 **磯田 周佑氏**

**男性育休が当たり前  
取得できる職場環境の  
必要性とその経営効果**

島へ移住し中小企業で管理職として勤務する磯田氏が、自らの男性育休取得から職場復帰までの実体験を基に、経営者や管理職が直面する課題とその対策、組織運営上のメリットを伝えます。

**男性育休制度の運用に向けたルールづくり** **講師** 社会保険労務士 谷川 由紀氏

**倉敷会場** **2024. 9.9 月** **会場** 倉敷市民会館 2階大会議室 倉敷市本町17-1


**講師**  株式会社チャックスファミリー CS推進マネージャー **高坂 麻紀氏**

**やりがいのある  
働きやすい職場づくり  
ウェルビーイングの実現に向けて**

ウェルビーイングとは身体的・精神的・社会的に良い状態にあることを言い、近年企業や教育現場で注目されています。ウェルビーイングを高めていく職場づくりについて、東京ディズニーランド スーパーバイザーとしての経験から伝えます。

**男性育休制度の運用に向けたルールづくり** **講師** 社会保険労務士 谷川 由紀氏

**岡山会場** **2024. 10.28 月** **会場** オルガホール 地下1階 岡山市北区奉還町1-7-7

**講師**  ザセイントナイン東京 総支配人 産業カウンセラー **菊地 麻衣子氏**

**働き方改革と健康経営は  
表裏一体! 生産性向上の  
カギは心身の健康から**

社員の心身の健康を生産性向上の鍵とした健康経営なくして働き方改革はありません。生産性の高いパフォーマンスを継続的に発揮する為の生活習慣やメンタルヘルスケアについて伝えます。

**誰もが育休を取得しやすい職場風土づくり** **講師** 社会保険労務士 谷川 由紀氏

**倉敷会場** **2024. 12.12 木** **会場** ホテルセントイン倉敷 3階 倉敷市新倉敷駅前5-203

**講師**  小豆島ヘルシーランド株式会社 経営企画室室長 **磯田 周佑氏**

**男性育休が当たり前  
取得できる職場環境の  
必要性とその経営効果**

島へ移住し中小企業で管理職として勤務する磯田氏が、自らの男性育休取得から職場復帰までの実体験を基に、経営者や管理職が直面する課題とその対策、組織運営上のメリットを伝えます。

**誰もが育休を取得しやすい職場風土づくり** **講師** 社会保険労務士 谷川 由紀氏

**岡山会場** **2025. 2.17 月** **会場** オルガホール 地下1階 岡山市北区奉還町1-7-7

**講師**  元アマゾンジャパン広報本部長 AStory合同会社 代表 **小西 みさを氏**

**アマゾン 人材が育つ仕組み  
誰もが働きやすい職場づくり**

グローバル企業であるアマゾンは性別はもちろん、文化や宗教など多種多様な背景をもつ人々が働いています。働く女性に焦点をあて、女性が働きやすい職場環境を実現するアマゾンの取組を伝えます。

**誰もが育休を取得しやすい職場風土づくり** **講師** 社会保険労務士 谷川 由紀氏

お申し込み・お問い合わせについては裏面をご確認ください

## 各回タイムスケジュール

- 13:00~**  
受付・開場
- 13:30~14:30**  
実体験・職場づくりについての講演
- 14:30~14:50**  
ワーク・ライフ・バランスや女性活躍等に関する優良取組事例の紹介
- 14:50~15:00**  
行政説明  
(男性育休取得促進奨励金制度の概要について)
- 15:15~16:45**  
男性育休制度の運用や風土づくりについての講演

13:30  
14:30

### 実体験・職場づくりについての講演 講師紹介

それぞれの講師の経歴や詳細については右記二次元バーコードからご確認ください。



15:15  
16:45

### 男性育休制度の運用や風土づくりについての講演 講師紹介

高松太田社労士事務所 代表  
社会保険労務士

谷川 由紀氏



大学卒業後、人材会社にて約11年間、営業およびキャリアカウンセラーとして、約1000人の転職支援に携わる。在職中、社会保険労務士試験に合格。勤務社労士を経て、2013年に開業。厚生労働省委託事業「仕事と家庭の両立支援プランナー」「女性活躍推進アドバイザー」および中小企業基盤整備機構の「よろず支援拠点コーディネーター」等の業務を担当し、中四国エリアを中心に約500社を超える企業に「働きやすく、長く働き続けられる会社」づくりを目指した支援を行う。また、講師としてダイバーシティ経営・女性活躍推進・非正規雇用(高齢者、外国人等)等の多様な人材活用セミナー、アンガーマネジメントやアンコンシャス・バイアス等をテーマとしたコミュニケーション研修にも多数登壇している。

## ◆セミナー申込から奨励金受給までの流れ



奨励金の要件や申請期限はHPをチェック!

岡山県 男性育休 当たり前 🔍 検索

お申し込みは、FAX・お電話・Webサイトから

申込締切 各回開催日の1週間前まで

受託事業者  
株式会社 穴吹カレッジサービス  
〒700-0023 岡山市北区駅前町1-8-18  
イコットニコット5F

FAX 086-236-0226

TEL 086-236-0225 (担当 森本、鯉江)  
電話受付時間 9:30~17:30 (※土日祝日は除く)

Webサイト <https://okayama-ikukyu.ask-aso.jp>



お申し込み用紙			
事業所名		TEL	
住所	(〒 - )	FAX	
参加者 <small>参加者の お名前を記入し、 希望日程に チェックを お願いします。</small>	フリガナ	部署:	役職:
	① 氏名	メールアドレス	
	参加希望日程: <input type="checkbox"/> 2024/7/16 <input type="checkbox"/> 2024/8/22 <input type="checkbox"/> 2024/9/9 <input type="checkbox"/> 2024/10/28 <input type="checkbox"/> 2024/12/12 <input type="checkbox"/> 2025/2/17		
	フリガナ	部署:	役職:
② 氏名	メールアドレス		
参加希望日程: <input type="checkbox"/> 2024/7/16 <input type="checkbox"/> 2024/8/22 <input type="checkbox"/> 2024/9/9 <input type="checkbox"/> 2024/10/28 <input type="checkbox"/> 2024/12/12 <input type="checkbox"/> 2025/2/17			
岡山県男性育休取得促進奨励金について	<input type="checkbox"/> 申請予定あり (今後、該当者がいれば申請する場合を含む)		<input type="checkbox"/> 申請予定なし
備考欄			

※応募多数の場合は、先着順とさせていただきます。※お申し込みいただいた個人情報は、弊社にて厳重に管理し、本事業に関わる目的のみに使用させていただきます。  
※ご来場の際はできるだけ公共交通機関のご利用をお願いします。有料駐車場の利用料金は自己負担です。

## 次期ウィズプランの策定スケジュール（案）

年度	時期	内 容	
			審議会
6	8月		第1回審議会 ・県民意識調査項目審議
	10月	・県民意識調査実施	
	1～3月	・県民意識調査結果取りまとめ	第2回審議会 ・県民意識調査結果（暫定版）報告 ・次期プラン施策体系（案）審議
7	5月頃	・県民意識調査結果公表	
	7～8月	・次期プラン骨子案公表	第1回審議会 ・次期プラン骨子案の審議
	10 ～12月	・次期プラン素案公表	第2回審議会 ・次期プラン素案の審議
		・パブリックコメント実施	
	2月頃	・次期プラン案公表	第3回審議会 ・パブリックコメントの結果報告 ・次期プラン案の審議
	3月	・次期プラン策定	
8	4月	・次期プランスタート	

※市町村、関係団体等から随時、意見聴取を行う。

※国の男女共同参画基本計画策定スケジュールの進行状況によりスケジュール案の変更有

## 男女共同参画社会に関する県民意識調査について

### 1 目的

第5次おかやまウィズプランの計画期間が令和7(2025)年度をもって終了するが、次期プランの策定にあたり、課題を整理し目標を検討するため、男女共同参画に関する県民の意識と生活実態を把握する必要がある。このため、令和6(2024)年度に男女共同参画に関する県民意識調査を実施する。

### 2 調査概要

- (1) 調査地域 岡山県全域
- (2) 調査対象 18歳以上の男女
- (3) 抽出方法 無作為抽出法
- (4) 標本数 約3,000人(有効回答目標数1,500件以上)
- (5) 調査項目数 45問程度
- (6) 調査方法 郵送配布/郵送・オンライン併用回収

### 3 調査方法

専門の調査会社に調査票の作成・配布、データ入力、集計・分析、報告書作成等を一括して委託実施する。

### 4 スケジュール

令和6(2024)年 8月	第1回男女共同参画審議会(調査内容の審議)
令和6(2024)年 10月	調査の実施
令和6(2024)年 11月～1月	調査結果の集計・分析
令和7(2025)年 2月	第2回男女共同参画審議会(調査結果(暫定版)報告)
令和7(2025)年 5月	調査結果の公表

### 5 前回調査

令和元年度実施 → 第5次おかやまウィズプラン(令和2年度策定)

### 6 調査項目(案)

- (1) 男女の役割分担意識や家庭観について
- (2) 男女の地位の平等などについて
- (3) 男女の社会参画について
- (4) 就労について
- (5) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について
- (6) 男女平等教育について
- (7) 人権について
- (8) 防災について
- (9) 男女共同参画の推進について



## 令和6年度岡山県男女共同参画社会に関する県民意識調査（案）

### 〈調査ご協力のお願い〉

日頃から県政の推進に御理解と御協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

岡山県では、すべての人が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮するとともに、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も共に分かち合う男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。

このたび男女共同参画社会に関するお考えやご意見をお伺いし、今後の取り組みに役立てるため、「岡山県男女共同参画社会に関する県民意識調査」を行うことになりました。

この調査は、岡山県にお住まいの18歳以上の方々の中から市町村の住民基本台帳から無作為に選ばせていただいた3,000人の方をお願いしています。

無記名でお答えいただき、統計的な処理をして結果を取りまとめますので、お答えいただいた方にご迷惑がかかることは決してございませんので、率直なお考えやご意見をぜひお聞かせください。

お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

令和6年10月 岡山県県民生活部人権・男女共同参画課

### 〈ご記入にあたってのお願い〉

1. 封筒のあて名の方ご本人がお答えください。ご本人による記入が困難な場合は、ご家族などがご本人から聞き取って代筆をお願いします。
2. 回答は、問1から順に、質問ごとに用意した回答の中から、あなたのお考えに当てはまる番号のチェックボックスにチェックを付けてください。お答えが「その他」にあてはまる場合は、( )内に具体的な内容を記入してください。
3. 質問によって、回答される方が限られる場合があります。その場合は説明がありますから、その説明にしたがってお答えください。
4. 記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手は不要です。）に入れて、令和6年10月〇〇日（〇）までに郵便ポストへ投函してください。（この調査票、返信用封筒には、お名前やご住所を書いていただく必要はありません。）
5. この調査はインターネットでもご回答いただけます。インターネット回答の方法については、次ページをご覧ください。
6. 調査結果は、県のホームページなどで公表する予定です。
7. この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします。

<調査票の内容やインターネットでの回答に関するお問合せ>

株式会社〇〇〇〇（調査委託機関）

電話：0120-〇〇〇-〇〇〇〇（フリーダイヤル）

対応時間：土日祝日を除く〇時～〇時

<その他のお問合せ>

岡山県 県民生活部 人権・男女共同参画課

電話：086-226-0553

対応時間：土日祝日を除く 8:30～17:15

## インターネットでの回答について

●ログイン方法

●ログインID・パスワード

## I 男女の役割分担意識や家庭観について

問1 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。

【チェックは1つだけ】

1. 同感する       2. 同感しない       3. わからない

問2 結婚や離婚、夫婦別姓等についてあなたはどのようにお考えですか。(a)～(h)のそれぞれについてあなたのお考えにもっとも近いものにそれぞれ1つずつチェックを付けてください。

【チェックはそれぞれ1つ】

	賛成	賛成 どちらかといえば	反対 どちらかといえば	反対	どちらともいえない
記入例→	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(a) なんと云っても女性の幸福は結婚にあるので、女性は結婚するほうがよい	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(b) 男性は、家庭をもって一人前だと言える	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(c) 結婚は個人の自由であるから、人は結婚しなくてもよい	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(d) 結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(e) 夫も妻も家庭責任はともにもつべきである	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(f) 結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(g) 一般に今の社会では、離婚すると、女性の方が不利である	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
(h) 夫婦が別々の姓を名乗ることを、認める方がよい	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

問3 家庭での役割について、あなたはどのようにお考えですか。配偶者のいない方についても、次のような日常的なことが、どなたの役割だとお考えになるか(a)～(g)のそれぞれについてお答えください。

【チェックはそれぞれ1つ】

	主として夫の役割	どちらかといえば夫の役割	両方同じ程度の役割	どちらかといえば妻の役割	主として妻の役割	いずれにも該当しない
(a) 生活費を稼ぐ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(b) 日々の家計の管理をする	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(c) 日常の家事	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(d) 老親や病身者の介護や看護	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(e) 子どもの養育（教育、しつけなど）	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(f) 育児（乳幼児の世話）	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(g) 地域活動への参加 ※地域活動の例は問25参照	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

問4 今後、男女がともに家事、子育てや教育、介護、地域活動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お考えですか。

【チェックはいくつでも】

<input type="checkbox"/> 1. 男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること <input type="checkbox"/> 2. 仕事中心という社会全体の仕組みを改めること <input type="checkbox"/> 3. 仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設けること <input type="checkbox"/> 4. 労働時間短縮や休暇制度を普及させること <input type="checkbox"/> 5. 夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合うこと <input type="checkbox"/> 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こと <input type="checkbox"/> 7. 男性の男女共同参画に対する関心を高めること <input type="checkbox"/> 8. 男性の仕事中心の生き方・考え方を改めること <input type="checkbox"/> 9. 男性が家事などに参加することに対する抵抗感をなくすこと <input type="checkbox"/> 10. 夫が家事などをすることに妻が協力すること <input type="checkbox"/> 11. 妻が、夫に経済力や出世を求めないこと <input type="checkbox"/> 12. 女性が経済的に自立すること <input type="checkbox"/> 13. その他（具体的に： _____） <input type="checkbox"/> 14. わからない
--

## II 男女の地位の平等などについて

問5 あなたは次にあげる分野で男女の地位は平等になっているとお考えですか。(a)～(h)のそれぞれについてお答えください。

【チェックはそれぞれ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
(a) 家庭生活で	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(b) 職場で	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(c) 地域社会で	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(d) 学校教育の現場で	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(e) 政治の場で	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(f) 法律や制度の上で	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(g) 社会通念・慣習・しきたりなどで	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
(h) 社会全体でみた場合	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

→ 問6へお進みください。

問6 問5 (h) で、「1. 男性の方が非常に優遇されている」または「2. どちらかといえば男性の方が優遇されている」と答えた方のみお答えください。

社会全体でみて男性の方が優遇されている原因は何だとお考えですか。次の中から、あてはまるものをすべてお答えください。

【チェックはいくつでも】

- 1. 男女の役割分担についての社会通念・慣習・しきたりなどが根強いから
- 2. 仕事優先・企業中心の考え方が根強いから
- 3. 男女の平等について、男性の問題意識が薄いから
- 4. 男女の平等について、女性の問題意識が薄いから
- 5. 男女の差別を人権の問題として捉える意識が薄いから
- 6. 女性が能力を発揮できる環境や機会が十分でないから
- 7. 能力を発揮している女性を適正に評価する仕組みが欠けているから
- 8. 配偶者控除や健康保険加入免除等の税制・社会保障制度が男女の役割分担を助長しているから
- 9. 育児や介護などを男女が共に担うための制度やサービスが整備されていないから
- 10. 女性の意欲や能力が男性に比べて劣っているから
- 11. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 12. わからない



問10 問9で「断る（断った）」と答えた方のみお答えください。その理由は、何ですか。

(a) 職場の管理職や役員への就任を断る（断った）理由 【チェックはいくつでも】

<input type="checkbox"/> 1. 責任が重くなるから	<input type="checkbox"/> 6. 仕事と育児の両立が困難になるから
<input type="checkbox"/> 2. 業務量が増え長時間労働になるから	<input type="checkbox"/> 7. 仕事と介護の両立が困難になるから
<input type="checkbox"/> 3. 現在の業務内容で働き続けたいから	<input type="checkbox"/> 8. 周囲の目もあり、目立つのが嫌だから
<input type="checkbox"/> 4. 部下を管理・指導できる自信がないから	<input type="checkbox"/> 9. その他
<input type="checkbox"/> 5. 賃金は上がるが職責に見合った金額ではないから	(具体的に： )

(b) 自治会長、町内会長への就任を断る（断った）理由 【チェックはいくつでも】

<input type="checkbox"/> 1. 仕事が忙しくて、地域活動の時間がとれないから	<input type="checkbox"/> 8. 自分や家族の負担が増えるから
<input type="checkbox"/> 2. 家事が忙しくて、地域活動の時間がとれないから	<input type="checkbox"/> 9. 周囲の目もあり、目立つのが嫌だから
<input type="checkbox"/> 3. 地域での人づきあいがわずらわしいから	<input type="checkbox"/> 10. 慣習により、就任する人が決まっているから
<input type="checkbox"/> 4. 育児や介護が忙しいから	<input type="checkbox"/> 11. 報酬がない、または少ないから
<input type="checkbox"/> 5. 責任ある役は引き受けたくないから	<input type="checkbox"/> 12. その他
<input type="checkbox"/> 6. 責任を果たせるだけの自信がないから	(具体的に： )
<input type="checkbox"/> 7. なんとなく大変そうだから	

(c) 知事・市町村長や県・市町村議会の議員への立候補を断る（断った）理由

【チェックはいくつでも】

<input type="checkbox"/> 1. 仕事が忙しいから	<input type="checkbox"/> 7. なんとなく大変そうだから
<input type="checkbox"/> 2. 家事が忙しいから	<input type="checkbox"/> 8. 自分や家族の負担が増えるから
<input type="checkbox"/> 3. 地域での人づきあいがわずらわしいから	<input type="checkbox"/> 9. 周囲の目もあり、目立つのが嫌だから
<input type="checkbox"/> 4. 育児や介護が忙しいから	<input type="checkbox"/> 10. 報酬が少ないから
<input type="checkbox"/> 5. 責任ある役は引き受けたくないから	<input type="checkbox"/> 11. その他
<input type="checkbox"/> 6. 責任を果たせるだけの自信がないから	(具体的に： )

## IV 就労について

問11 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。

【チェックは1つだけ】

<input type="checkbox"/> 1. 女性は職業をもたない方がよい	→ 「1」～「3」を選択された方は、問 11-1 へお進みください。
<input type="checkbox"/> 2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい	
<input type="checkbox"/> 3. 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	
<input type="checkbox"/> 4. 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	→ 「4」～「5」を選択された方は、問 11-2 へお進みください。
<input type="checkbox"/> 5. 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	
<input type="checkbox"/> 6. その他（具体的に： )	→ 「6」～「7」を選択された方は、8ページの問 12 へお進みください。
<input type="checkbox"/> 7. わからない	

問11-1 問11で「1. 女性は職業をもたない方がよい」または「2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい」「3. 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」と答えた方のみお答えください。

それは、なぜですか。

【チェックはいくつでも】

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 女性は家庭を守るべきだと思うから        | <input type="checkbox"/> 6. 働き続けるのは大変そうだから  |
| <input type="checkbox"/> 2. 子どもは母親が家で面倒を見た方がよいと思うから | <input type="checkbox"/> 7. その他<br>(具体的に： ) |
| <input type="checkbox"/> 3. 女性も経済力を持った方がよいと思うから     | <input type="checkbox"/> 8. 特にない            |
| <input type="checkbox"/> 4. 夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから    | <input type="checkbox"/> 9. わからない           |
| <input type="checkbox"/> 5. 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから  |   |

問11-1 問11で「4. 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」または「5. 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた方のみお答えください。

それは、なぜですか。

【チェックはいくつでも】

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 女性は家庭を守るべきだと思うから         | <input type="checkbox"/> 7. 少子高齢化で働き手が減少しているため、女性も働いた方がよいと思うから |
| <input type="checkbox"/> 2. 働くことを通じて自己実現が図れると思うから    | <input type="checkbox"/> 8. 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから             |
| <input type="checkbox"/> 3. 子どもは母親が家で面倒を見た方がよいと思うから  | <input type="checkbox"/> 9. その他<br>(具体的に： )                    |
| <input type="checkbox"/> 4. 女性も経済力を持った方がよいと思うから      | <input type="checkbox"/> 10. 特にない                              |
| <input type="checkbox"/> 5. 夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから     | <input type="checkbox"/> 11. わからない                             |
| <input type="checkbox"/> 6. 女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから |  |

問12 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。 【チェックは1つだけ】

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 大変働きやすい状況にあると思う     | <input type="checkbox"/> 5. 一概には言えない |
| <input type="checkbox"/> 2. ある程度働きやすい状況にあると思う   | <input type="checkbox"/> 6. わからない    |
| <input type="checkbox"/> 3. あまり働きやすい状況にあるとは思わない |                                      |
| <input type="checkbox"/> 4. 働きやすい状況にあるとは思わない    |                                      |

▶ 問13へお進みください。

問13 問12で、「3. あまり働きやすい状況にあるとは思わない」または「4. 働きやすい状況にあるとは思わない」と答えた方のみお答えください。

その理由は何ですか。

【チェックはいくつでも】

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 働く場が限られているから                     | <input type="checkbox"/> 8. 結婚・出産退職の慣行があるから                                   |
| <input type="checkbox"/> 2. 能力発揮の場が少ないから                     | <input type="checkbox"/> 9. ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど）があるから |
| <input type="checkbox"/> 3. 労働条件が整っていないから                    | <input type="checkbox"/> 10. 男は仕事、女は家庭という社会通念があるから                            |
| <input type="checkbox"/> 4. 保育施設や児童クラブなど子どもを預けられる施設が不足しているから | <input type="checkbox"/> 11. 男性の長時間労働や転勤等を当然とする雇用慣行があるから                      |
| <input type="checkbox"/> 5. 介護施設が不足しているから                    | <input type="checkbox"/> 12. 家族の理解、協力が得にくいから                                  |
| <input type="checkbox"/> 6. 家事・育児支援サービスが充実していないから            | <input type="checkbox"/> 13. その他<br>(具体的に： )                                  |
| <input type="checkbox"/> 7. 昇進・給与等に男女の差別的取扱いがあるから            |   |



問14 あなたは、仕事をやめたり、中断したり、あるいは転職したことがありますか。あるとすれば、その理由は何ですか。 【チェックはいくつでも】

- 1. 結婚のため
- 2. 出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため
- 3. 不妊治療のため
- 4. 親や病気の家族の介護・看病をするため
- 5. 配偶者の転勤のため
- 6. 家族の理解・協力が得にくいから
- 7. 自分の健康や体力的な問題のため
- 8. 職場に育児・介護休業などの制度がないため
- 9. 長時間勤務しにくい職場の雰囲気のため
- 10. 労働条件に対して不満があったから
- 11. 仕事の内容があわなかったから
- 12. 勤め先の都合のため
- 13. 男女が対等に働ける職場でなかったため
- 14. ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど）があったから
- 15. 大学に行ったり、資格を取ったりするため
- 16. 家業につくため
- 17. 高齢になったから
- 18. よりよい条件の仕事があったから
- 19. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 20. 特に理由はない
- 21. 今までに仕事をやめたり、中断したり、転職したことはない

問15 あなたは管理職の経験がありますか。【新設】

【チェックは1つだけ】

1. 現在、管理職をしている

2. 管理職の経験がある

3. 管理職の経験はない

▶ 問 16-1 へお進みください。

↓  
問 17 へお進みください。

問16-1 問15で「1. 現在、管理職をしている」「2. 管理職の経験がある」と答えた方のみお答えください。あなたご自身が、管理職になってよかったと感じる（感じた）ことをお答えください。【新設】 【チェックはいくつでも】

- 1. マネジメントに充実感がある
- 2. 責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる
- 3. 敬意を払われる
- 4. 収入が増える
- 5. 経営方針など重要な決定に関われる
- 6. 人脈が広がる
- 7. 新しい仕事に挑戦しやすい
- 8. 自分自身の知見やスキルが広がる
- 9. 仕事のモチベーションが上がる
- 10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 11. 特にない

問16-2 問15で「1. 現在、管理職をしている」「2. 管理職の経験がある」と答えた方のみお答えください。あなたご自身が、管理職になってよくなかったと感じる（感じた）ことをお答えください。【新設】 【チェックはいくつでも】

- 1. 仕事量が増えた
- 2. 責任の大きい仕事が増えた
- 3. 仕事量の増加に見合うほど収入が増えなかった
- 4. 残業や長時間勤務が増えた
- 5. 休暇が取りにくい
- 6. 短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度を活用しにくい
- 7. 上司と部下との板挟みになるようになった
- 8. 管理職に対するメンタルケアなどのサポートがない
- 9. 家庭やプライベートより仕事を優先せざるを得なくなった
- 10. 部下の指導・育成が苦手だと思うようになった
- 11. 自分は管理職には向いていないと思うようになった
- 12. 仕事と家庭の両立が困難になった
- 13. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 14. 特にない

問17 現在、社会全般では女性活躍推進の取組がされていますが、どのような制度や支援があれば、女性の管理職が増えると思いますか。【新設】 【チェックはいくつでも】

- 1. 短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があること
- 2. 労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること
- 3. 経営層が女性活躍推進に積極的であること
- 4. 性別に関係なく配属を行うこと
- 5. ライフイベントを迎える前の女性に多くの職務経験を積ませること
- 6. 子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること
- 7. 新人から管理職まで、キャリアの段階に応じた研修をすること
- 8. 意欲や能力の高い女性を、早い段階で幹部候補として選抜すること
- 9. 管理職に対して、部下の育成に関する研修を行うこと
- 10. 活躍している女性のロールモデル提示を行うこと
- 11. 女性をつなぐ社内外のネットワークを充実させること
- 12. 管理職に対するメンタルケアなどのサポートがあること
- 13. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 14. 特にない

問18 あなたの現在のお仕事は、この中のどれに当たりますか。また、配偶者（パートナー）のいらっしゃる方は、配偶者（パートナー）についてもお答えください。

<あなたご自身のお仕事> 【チェックは1つだけ】

- 1. 役員を含む、正規の職員、従業員
- 2. 期間従業員、契約社員、派遣社員を含む、非正規の職員・従業員
- 3. 自分で、または共同で事業を営んでいる自営業主、自由業
- 4. 家族従業者・家族が営んでいる事業を手伝っている者
- 5. 主婦・主夫
- 6. 学生
- 7. 無職
- 8. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

<配偶者（パートナー）のお仕事> 【チェックは1つだけ】

- 1. 役員を含む、正規の職員、従業員
- 2. 期間従業員、契約社員、派遣社員を含む、非正規の職員・従業員
- 3. 自分で、または共同で事業を営んでいる自営業主、自由業
- 4. 家族従業者・家族が営んでいる事業を手伝っている者
- 5. 主婦・主夫
- 6. 学生
- 7. 無職
- 8. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問19 正規の職員・従業員以外の形で雇用されている方（問18で「2. 期間従業員、契約社員、派遣社員を含む、非正規の職員・従業員」を選択した方）、もしくは仕事をしていない方（問18で「5. 主婦・主夫」「6. 学生」「7. 無職」を選択した方）のみお答えください。

どのような条件があれば「正規の職員・従業員」として働きたいと思いますか。【新設】

【チェックはいくつでも】

- 1. 希望する職種に正規の職があれば
- 2. 育児・介護などで退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度があれば
- 3. 短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば
- 4. 配偶者、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力により、自分の負担が軽くなれば
- 5. 仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば
- 6. 長時間労働や残業がない仕事であれば
- 7. キャリア形成が期待できる仕事であれば
- 8. 職場が教育・研修をしっかりとってくれる仕事であれば
- 9. 責任が大きくない仕事であれば
- 10. 満足のいく所得が得られるのであれば
- 11. 今の働き方が変わらないのであれば
- 12. 就職情報や職業紹介などを相談する機関や窓口が充実していれば
- 13. 求職中に技能・技術を身につけるための研修や職業訓練の機会が充実していれば
- 14. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 15. わからない・考えたことがない
- 16. 「正規の職員・従業員」で働きたいとは思わない

## V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

※「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」とは、男女がともに、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることです。

### 問20 現在、仕事をしている方のみお答えください。

日頃の生活における「仕事」、「家庭生活」、地域活動・近所づきあい・スポーツ・趣味の活動・社会貢献活動などの「地域・個人の生活」の優先度についておたずねします。「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、希望と現実・現状に最も近いものを1つずつ選んでください。

#### <希望>

【チェックは1つだけ】

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 「仕事」を優先               | <input type="checkbox"/> 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先      |
| <input type="checkbox"/> 2. 「家庭生活」を優先             | <input type="checkbox"/> 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 |
| <input type="checkbox"/> 3. 「地域・個人の生活」を優先         | <input type="checkbox"/> 8. わからない                        |
| <input type="checkbox"/> 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先     |  |
| <input type="checkbox"/> 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先 |  |

#### <現実・現状>

【チェックは1つだけ】

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 「仕事」を優先               | <input type="checkbox"/> 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先      |
| <input type="checkbox"/> 2. 「家庭生活」を優先             | <input type="checkbox"/> 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 |
| <input type="checkbox"/> 3. 「地域・個人の生活」を優先         | <input type="checkbox"/> 8. わからない                        |
| <input type="checkbox"/> 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先     |  |
| <input type="checkbox"/> 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先 |  |

問21 男女が共にワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するためには、どのようなことが必要であるとお考えですか。

【チェックはいくつでも】

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 労働時間の短縮や休日の増加を促進する             |
| <input type="checkbox"/> 2. 保育施設や介護のための施設・サービスを拡充する        |
| <input type="checkbox"/> 3. 育児や介護のための休暇制度を充実する             |
| <input type="checkbox"/> 4. 育児や介護休暇中の諸手当を充実する              |
| <input type="checkbox"/> 5. 育児や介護休暇中の諸手当を充実する              |
| <input type="checkbox"/> 6. 結婚・出産・介護などで退職した女性の再雇用制度を充実する   |
| <input type="checkbox"/> 7. 賃金、仕事内容など、労働条件面での男女差をなくす       |
| <input type="checkbox"/> 8. 昇進・昇格の機会を、男女差をなくす              |
| <input type="checkbox"/> 9. 研修や職業訓練の機会を拡充する                |
| <input type="checkbox"/> 10. 仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設ける  |
| <input type="checkbox"/> 11. 短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなどを導入する |
| <input type="checkbox"/> 12. 管理職の意識改革                      |
| <input type="checkbox"/> 13. 男性の長時間労働や転勤等を当然とする雇用慣行の是正     |
| <input type="checkbox"/> 13. その他（具体的に： _____ )             |
| <input type="checkbox"/> 14. わからない                         |

問22 「育児休業」を取得することや取得した後について、あなたはどのようにお考えですか。

(a)～(k)のそれぞれについてお答えください。【新設】

※「育児休業」とは、法律に基づき、原則1歳未満の子どもを養育するために労働者が取得できる休業制度です。

※現在、子どもがいる方は、(男性の場合も) あなたご自身が取得した時・取得したらどうなったと思うかについてお答えください。

※現在、子どもがいない方は、(男性の場合も) 現時点での自分が取得する時のイメージについてお答えください。

【チェックはそれぞれ1つ】

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
(a) 収入が減り不安定な状態になる	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(b) 昇任・昇給にマイナスの影響がある	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(c) 会社の制度等に問題があり取りにくい	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(d) 仕事の仲間、周囲に迷惑をかける	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(e) 復帰後に自分の仕事・ポジションがない	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(f) 復帰後のスキル・経験に同僚との差が出る	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(g) 職場・上司の理解を得られない	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(h) 家にいる時間が増え安心感が高まる	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(i) 自分の時間が取れるようになる	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(j) 仕事から離れることで価値観が広がる	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(k) 子どもとの良い関係を築くことができる	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

問23 働いている方、もしくは働いたことがある方のみお答えください。

過去～現在を含めて、働く上で身体や心の不調、健康問題に関して、どんな困りごとがありましたか。【新設】

※現在働いていない方は、働いていた当時を思い出してお答えください。

【チェックはいくつでも】

- 1. 不調や体調不良について相談できる人がいない・相談しづらい
- 2. 自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない
- 3. 役職者ほど、労働時間や健康状態に気を配れなくなる
- 4. 従業員の体調管理（メンタルを含む）・気配りがされていない
- 5. 有給休暇が取りにくい雰囲気がある
- 6. 長時間働く人が評価される風潮がある
- 7. 働きながら治療のために通院しづらい・時間がとれない
- 8. 月経（生理）の不調など女性ならではの悩みが言い出しにくい
- 9. ストレスなどメンタルに関わる悩みが言い出しにくい
- 10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 11. 特に困りごとはない・なかった

問24 どんなことがあれば、働く上での身体や心の不調、健康問題や、それに関する困りごとについて、改善される方向に向かうと思われませんか。【新設】

※現在働いていない方は、働いていた当手を思い出してお答えください。

※働いたことがない方は、「こんなことがあったら改善しそう」と思うものをお選びください。

【チェックはいくつでも】

- 1. 仕事の量・仕事時間の改善
- 2. 仕事の責任・プレッシャーの緩和
- 3. 人手不足解消・従業員の離職防止
- 4. 公正な人事評価
- 5. 待遇・給与の改善
- 6. 経営陣・トップの考え方の改善・理解
- 7. 管理職のマネジメント力向上
- 8. 上司・同僚・部下との人間関係全般の改善
- 9. 職場内コミュニケーション全般の改善
- 10. 女性の健康問題への理解
- 11. 男性の健康問題への理解
- 12. 勤務先の身体的な健康問題への理解
- 13. 勤務先のメンタルヘルス不調への理解
- 14. ダイバーシティ（多様性）への配慮
- 15. ハラスメント全般の防止
- 16. 肉体的な疲労度の軽減
- 17. 職場・働く場所の環境・快適さ向上
- 18. 病気の治療との両立支援
- 19. 育児・介護との両立支援
- 20. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 21. わからない

問25 ここ1年ほどの間で参加した地域活動にはどのようなものがありますか。【チェックはいくつでも】

- 1. 趣味、スポーツ、教養などのサークル・グループ活動
- 2. 育児支援、PTA、学童保育、児童館、子ども会などの子育てや教育に関する活動
- 3. 町内会、自治会、婦人会などの行事や活動
- 4. 地域の防災・防犯・交通安全に関する活動
- 5. 健康教室、食生活改善など健康推進に関する事業
- 6. 高齢者・障害者支援など社会福祉に関する活動
- 7. 自然保護、清掃活動、省資源など地球環境を守るための活動
- 8. 身近にいる外国人たちとの交流や国際理解活動
- 9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 10. どれにも参加しなかった → 問26へお進みください。

【チェックはいくつでも】

問26 問25で、「10. どれにも参加しなかった」と答えた方のみお答えください。

どれにも参加しなかったのはなぜですか。

- 1. 家事や子育てが忙しいから
- 2. 介護の必要な高齢者や病人等がいるから
- 3. 仕事が忙しいから
- 4. 活動に経費がかかるから
- 5. 家族に理解がないから
- 6. 自分にあった適当な活動がないから
- 7. どのように参加するか分からないから
- 8. 参加することに意義を感じないから
- 9. 人間関係がわずらわしいから
- 10. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

**VI 男女平等教育について**

問27 男女平等を推進していくために、学校、特に小・中・高等学校等で行うとよいと思うものはどれですか。 **【チェックはいくつでも】**

- 1. 男女平等に関する教職員研修を行う
- 2. 校長や副校長、教頭に女性を増やしていく
- 3. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする
- 4. 生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるよう配慮する
- 5. 男女平等の意識を育てる授業（男女必修で行われている技術家庭科など）をさらに充実する
- 6. 健全な異性観を育てるための性教育の充実に努める
- 7. 出席簿、座席、ロッカーの順番など、男女を分ける習慣をなくす
- 8. 保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める
- 9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 10. 学校教育の中で行う必要はない
- 11. わからない

**VII 人権について**

問28 これまでに結婚（事実婚を含む）したことのある方のみお答えください。  
 あなたはこれまでに、あなたの配偶者から次のようなことをされたことがありますか。ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含まれます。  
 (a)～(e)のそれぞれについてお答えください。

**【チェックはそれぞれ1つ】**

	まったく ない	1、 2度 あった	何 度も あった
(a) なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
(b) 人格を否定するような暴言、脅迫やおどし、何を言っても無視するなど精神的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
(c) 友人や家族に会わせない、外出させない、電話・電子メール等をチェックするなどの社会的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
(d) 生活費を渡さない、借金を強いる、収入を取り上げる、外で働くことを妨げるなどの経済的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
(e) 見たくないのに、アダルトビデオ等を見せられたり、嫌がっているのに性的行為を強要したり、避妊に協力しないなど性的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3



**問29** これまでに交際相手がいた方のみお答えください。

あなたは、あなたの恋人や元恋人などの交際相手から、次のようなことをされたことがありますか。(a)～(e)のそれぞれについてお答えください。 **【チェックはいくつでも】**

	まったくくない	10歳代にあった	20歳代にあった	30歳代以上にあった
(a) なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(b) 人格を否定するような暴言、脅迫やおどし、何を言っても無視するなど精神的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(c) 友人や他の異性との付き合いを制限する、電話・電子メール等をチェックするなどの社会的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(d) デート代や生活費を無理やり払わされる、収入を取り上げる、借りたお金を返さないなどの経済的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
(e) 見たくないのに、アダルトビデオ等を見せられたり、嫌がっているのに性的行為を強要したり、避妊に協力しないなど性的暴力を受けた	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

**問30** 問28または29で、ひとつでも「まったくくない」以外を選択した方のみお答えください。

あなたはこれまでに、その相手の行為によって、命の危険を感じたことがありますか。

**【チェックは1つだけ】**

<input type="checkbox"/> 1. 感じた	<input type="checkbox"/> 2. 感じなかった
---------------------------------	------------------------------------

**問31** 問28または29で、ひとつでも「まったくくない」以外を選択した方のみお答えください。

あなたがその相手からの行為を受けていたときに、あなたのお子さんはそれを目撃していましたか。

**【チェックは1つだけ】**

<input type="checkbox"/> 1. 目撃していた	<input type="checkbox"/> 3. 目撃していたか、いないかはわからない
<input type="checkbox"/> 2. 目撃していない	<input type="checkbox"/> 4. 子どもはいない



問34 男女間における暴力（配偶者や交際相手からの暴力、性犯罪、セクシュアルハラスメントなど）への取組として必要なことはどんなことだと思いますか。 【チェックはいくつでも】

- 1. 幼い時から男女が平等であることの教育をしっかり行う
- 2. 家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う
- 3. 学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う
- 4. 地域で、暴力を防止するための研修会、イベントなどを行う
- 5. 職場で、暴力を防止するための研修会などを行う
- 6. メディアを活用して、広報・啓発活動を積極的に行う
- 7. 被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす
- 8. 被害者を保護する体制を整備する
- 9. 被害者が自立して生活できるよう支援する
- 10. 被害を受けて悩んでいる人へ相談窓口や解決方法等の情報を提供する
- 11. 被害者を発見しやすい立場にある警察や医療関係者などに対し、研修や啓発を行う
- 12. 地域住民同士で関わり合い（見守りなど）を強めていく
- 13. 暴力を振るったことのある者に対し、二度と繰り返さないための教育を行う
- 14. 加害者への罰則を強化する
- 15. 暴力を助長するおそれのある情報（雑誌、インターネットなど）を取り締まる
- 16. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 17. 特に対策の必要はない
- 18. わからない

問35 テレビ、ラジオ、新聞、雑誌、Webなどメディアでの性別による固定的な役割分担の表現や女性に対する暴力、性の表現について、あなたはどのようにお考えですか。次の中からあなたのお考えに近いものをお選びください。 【チェックはいくつでも】

- 1. 性別による固定的な役割分担を助長する表現が目立つ
- 2. 女性の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ
- 3. 社会全体の性に関する道徳観、倫理観が損なわれている
- 4. 女性に対する犯罪を助長するおそれがある
- 5. そのような表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない
- 6. 女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている
- 7. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 8. 特に問題はない
- 9. わからない

## Ⅷ 防災について

問36 あなたは、性別の違いに気を配った防災・災害対応のためにはどのようなことが必要だと思いますか。 【チェックはいくつでも】

- 1. 消防団や自主防災組織に女性を増やす、女性の参画を促進する
- 2. 平常時から性別に配慮した防災訓練を行う
- 3. 災害時に対応できるよう、平常時から自治会や町内会の役員に女性を入れる、増やす
- 4. 災害発生直後から、市町村等の女性職員が現場で対応する
- 5. 避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする
- 6. 更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う
- 7. 避難所でのリーダーや炊き出しなどの役割を、性別で固定せずに分担する
- 8. 防災や復興の政策・方針を決める過程に女性が参画する
- 9. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 10. 特にない
- 11. わからない

## Ⅸ 男女共同参画の推進について

問37 県では男女共同参画社会の実現を目指し、様々な施策を実施しています。今後、県や市町村がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。 【チェックはいくつでも】

- 1. 男女共同参画の視点から、慣習の見直しや啓発を進める
- 2. 政策や方針決定過程への女性の参画を拡充する
- 3. 防災・災害復興等における男女共同参画を推進する
- 4. 理工系学部など女性の進学が少ない大学の学部への進学を促すための取組を進める
- 5. 研究者など、従来、女性が少なかった分野への女性の進出を支援する
- 6. 職場における男女の機会均等や待遇の確保を推進する
- 7. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める
- 8. 男女がともに仕事と子育て、介護などを両立できる環境を整備する
- 9. 女性の起業支援の取組を進める
- 10. 出産、育児等により離職した女性に対する再就職等を支援する
- 11. 男女共同参画の視点に立った教育や学習を進める
- 12. 女性に対する暴力を根絶するための取組を進める
- 13. 女性のための相談機能を充実する
- 14. 男性への意識啓発及び相談機能を充実する
- 15. 生涯を通じた女性の健康保持を支援する
- 16. 国際交流・国際協力に男女がともに参画できるように支援する
- 17. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 18. 特にない
- 19. わからない

## あなたご自身について

問38 あなたの性別をお答えください。

【チェックは1つだけ】

1. 男性                       2. 女性                       3. 答えたくない

問39 あなたの年齢をお答えください。

【チェックは1つだけ】

- |                                    |                                    |                                     |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 18～19歳 | <input type="checkbox"/> 5. 35～39歳 | <input type="checkbox"/> 9. 55～59歳  | <input type="checkbox"/> 13. 75歳以上 |
| <input type="checkbox"/> 2. 20～24歳 | <input type="checkbox"/> 6. 40～44歳 | <input type="checkbox"/> 10. 60～64歳 |                                    |
| <input type="checkbox"/> 3. 25～29歳 | <input type="checkbox"/> 7. 45～49歳 | <input type="checkbox"/> 11. 65～69歳 |                                    |
| <input type="checkbox"/> 4. 30～34歳 | <input type="checkbox"/> 8. 50～54歳 | <input type="checkbox"/> 12. 70～74歳 |                                    |

問40 あなたは結婚されていますか。

【チェックは1つだけ】

1. 結婚している                       4. 死別  
 2. 結婚していないがパートナーと暮らしている                       5. 未婚  
 3. 離別

問41 あなたには、お子さんがいますか。別居のお子さんも含めてあてはまる欄にチェックをつけてください。

【チェックはいくつでも】

1. 乳児（1歳未満）                       4. 高校生・大学生（専門学校を含む）  
 2. 幼児                       5. その他（社会人等）  
 3. 小学生・中学生                       6. 子どもはいない

問42 現在、同居のご家族をすべて選んでお答えください。

【チェックはいくつでも】

1. 配偶者（パートナー）                       6. 祖父母（配偶者の祖父母を含む）  
 2. 息子                       7. 子どもの配偶者  
 3. 娘                       8. 兄弟姉妹（配偶者の兄弟姉妹を含む）  
 4. 父、母（配偶者の父母を含む）                       9. その他（具体的に：                      ）  
 5. 孫                       10. 同居者はいない（ひとり暮らし）

問43 お住まいはどちらですか。

【チェックは1つだけ】

- |                                 |                                   |                                  |                                   |                                    |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 岡山市 | <input type="checkbox"/> 7. 総社市   | <input type="checkbox"/> 13. 真庭市 | <input type="checkbox"/> 19. 矢掛町  | <input type="checkbox"/> 25. 久米南町  |
| <input type="checkbox"/> 2. 倉敷市 | <input type="checkbox"/> 8. 高梁市   | <input type="checkbox"/> 14. 美作市 | <input type="checkbox"/> 20. 新庄村  | <input type="checkbox"/> 26. 美咲町   |
| <input type="checkbox"/> 3. 津山市 | <input type="checkbox"/> 9. 新見市   | <input type="checkbox"/> 15. 浅口市 | <input type="checkbox"/> 21. 鏡野町  | <input type="checkbox"/> 27. 吉備中央町 |
| <input type="checkbox"/> 4. 玉野市 | <input type="checkbox"/> 10. 備前市  | <input type="checkbox"/> 16. 和気町 | <input type="checkbox"/> 22. 勝央町  |                                    |
| <input type="checkbox"/> 5. 笠岡市 | <input type="checkbox"/> 11. 瀬戸内市 | <input type="checkbox"/> 17. 早島町 | <input type="checkbox"/> 23. 奈義町  |                                    |
| <input type="checkbox"/> 6. 井原市 | <input type="checkbox"/> 12. 赤磐市  | <input type="checkbox"/> 18. 里庄町 | <input type="checkbox"/> 24. 西粟倉村 |                                    |

◎最後に、岡山県の行っている男女共同参画社会実現のための施策などについて、ご意見やご要望がありましたら自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

ご記入いただいた調査票は、10月〇〇日（〇）までに同封の返信用封筒に入れ、ポストへご投函ください（切手は不要です）。



©岡山県「ももっち・うらっち」

【令和元年度】

<b>I 男女の役割分担意識や家庭観について</b>	
1 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識についての考え方	
2 結婚・家庭・離婚・夫婦別姓等についての考え方	
3 家庭の仕事の役割分担についての考え方	
4 男女がともに家事、育児、介護、地域活動などに参加するために必要なこと	
<b>II 男女の地位の平等などについて</b>	
5 各分野・社会全体における男女の地位の平等についての考え方	
6 男性の方が優遇されていると思う原因	
<b>III 女性の参画について</b>	
7 今後女性が増えるほうがよいと思う役割	
8 政策・方針決定にかかわる役割に女性があまり進出していない理由	
<b>IV 女性の就労について</b>	
9 女性が職業をもつことについての考え方	
(9で「1.女性は職業をもたない方がよい」、「2.結婚するまでは職業をもつ方がよい」、「3.子どもができるまでは職業をもつ方がよい」と答えた方に) そのように考える理由	
(9で「4.子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」、「5.子どもができたから職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた方に) そのように考える理由	
11 女性の就労環境についての考え方	
12 女性が(あまり)働きやすい状況にあると思わない理由	
<b>V ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について</b>	
13 職業(自営も含む)の有無	
14 【仕事をしている方のみ】「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度(希望と現実)	
15 【仕事をしている方のみ】ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)がとれていると思うか	
16 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、どのようなことが必要か	
17 役職(職場の管理職や役員、自治会長・町内会長、知事・市町村長や県・市町村議会の議員)への就任や立候補を依頼された場合の対応	
18 「断る」理由	
19 最近1年間に参加した地域活動はどのようなものがあるか	
20 どれにも参加しなかった理由	
21 仕事をやめたり、中断したり、転職した理由	
<b>VI 男女平等教育について</b>	
22 男女平等を推進していくため学校教育で必要なこと	
<b>VII 人権について</b>	
23 【これまでに結婚(事実婚を含む)したことのある方のみ】配偶者から次のようなこと(身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力)をされたことの有無	
24 【これまでに交際相手があった方のみ】恋人や元恋人などの交際相手から、次のようなこと(身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力)をされたことの有無	
25 命の危険を感じたことがあるか	
26 子どもが目撃していたか	
27 受けた行為について誰かに打ち明けたり、相談したか	
28 相談しなかった理由	
29 配偶者間暴力への取組として必要なこと	
30 メディアでの性別による固定的な役割分担の表現や女性に対する暴力、性の表現の現状認識	
31 女性にとっての「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の重要性についての考え方	
<b>VIII 防災について</b>	
32 災害時に「性別の違い」に気を配った対応が必要だと思うこと	
<b>IX 男女共同参画の推進について</b>	
33 男女共同参画社会の実現のために行政が力を入れていくべきこと	
<b>O 回答者の属性</b>	
34 性別(男・女・その他)【一部修正】	
35 年齢(18~19歳、以降5歳きざみ)【一部修正】	
36 結婚の有無(「既婚(配偶者あり)」「既婚(死別・離別)」「未婚」)	
37 子どもの有無(乳児等の区分及び性別)	
38 家族構成(構成員)	
39 回答者及び配偶者の職業	
40 居住地域(市町村名)	

※灰色セルは削除項目

【令和6年度(案)】

<b>I 男女の役割分担意識や家庭観について</b>		国
1 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識についての考え方		①
2 結婚・家庭・離婚・夫婦別姓等についての考え方		
3 家庭の仕事の役割分担についての考え方【選択肢一部修正、注釈追加】		
4 男女がともに家事、育児、介護、地域活動などに参加するために必要なこと		
<b>II 男女の地位の平等などについて</b>		
5 各分野・社会全体における男女の地位の平等についての考え方		①
6 男性の方が優遇されていると思う原因		
<b>III 男女の社会参画について</b>		
7 今後女性が増えるほうがよいと思う役割【選択肢一部修正・追加】		
8 政策・方針決定にかかわる役割に女性があまり進出していない理由		
9 役職(職場の管理職や役員、自治会長・町内会長、知事・市町村長や県・市町村議会の議員)への就任や立候補を依頼された場合の対応【修正】		
10 「断る」理由		
<b>IV 就労について</b>		
11 女性が職業をもつことについての考え方		①
(11で「1.女性は職業をもたない方がよい」、「2.結婚するまでは職業をもつ方がよい」、「3.子どもができるまでは職業をもつ方がよい」と答えた方に) そのように考える理由		
(11で「4.子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」、「5.子どもができたから職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた方に) そのように考える理由		
12 女性の就労環境についての考え方		
13 女性が(あまり)働きやすい状況にあると思わない理由【選択肢追加】		
14 仕事をやめたり、中断したり、転職した理由【選択肢追加】		
15 管理職として経験の有無【新設】		④
16-1 【管理職の経験がある方のみ】管理職になってよかったと感じること【新設】		
16-2 【管理職の経験がある方のみ】管理職になってよくなかったと感じること【新設】		
17 女性管理職が増えるために必要な制度や支援【新設】		
18 回答者及び配偶者(パートナー)の現在の仕事【修正】		①
19 【正規の雇用形態以外で働いている方又は仕事をしていない方のみ】どのような条件があれば正規雇用として働きたいと思うか【新設】		③
<b>V ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について</b>		
20 【仕事をしている方のみ】「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度(希望と現実)		
21 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、どのようなことが必要か【選択肢追加】		
22 育児休業取得への考え方【新設】		③
23 働く上で健康課題に関して困ったこと【新設】		④
24 働く上での健康課題や困りごとに対する改善策【新設】		④
25 最近1年間に参加した地域活動はどのようなものがあるか		
26 どれにも参加しなかった理由		
<b>VI 男女平等教育について</b>		
27 男女平等を推進していくため学校教育で必要なこと		
<b>VII 人権について</b>		
28 【これまでに結婚(事実婚を含む)したことのある方のみ】配偶者から次のようなこと(身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力)をされたことの有無		
29 【これまでに交際相手があった方のみ】恋人や元恋人などの交際相手から、次のようなこと(身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力)をされたことの有無		
30 命の危険を感じたことがあるか		
31 子どもが目撃していたか		
32 受けた行為について誰かに打ち明けたり、相談したか【選択肢一部追加】		
33 相談しなかった理由		
34 配偶者間暴力への取組として必要なこと		
35 メディアでの性別による固定的な役割分担の表現や女性に対する暴力、性の表現の現状認識		
<b>VIII 防災について</b>		
36 災害時に「性別の違い」に気を配った対応が必要だと思うこと		
<b>IX 男女共同参画の推進について</b>		
37 男女共同参画社会の実現のために行政が力を入れていくべきこと【選択肢一部追加】		①
<b>O 回答者の属性</b>		
38 性別(「男性」「女性」「その他(体と心の性別に違和感がある人等)」)【一部修正】		①
39 年齢(18~19歳、以降5歳きざみ)		①
40 結婚の有無(「既婚(配偶者あり)」「既婚(死別・離別)」「結婚している」「結婚していないがパートナーと暮らしている」「離別」「死別」「未婚」)【一部修正】		①
41 子どもの有無(乳幼児等の区分及び性別)【「学校を卒業した未婚の子ども」「結婚した子ども」「その他(社会人等)」【一部修正】		①
42 家族構成(構成員)【「配偶者(夫または妻)」「パートナー」等【一部修正】		
43 居住地域(市町村名)		①

※黄色セルは新設項目又は修正項目

- ①内閣府『男女共同参画社会に関する世論調査』(令和4年11月実施)の設問項目
- ②内閣府『女性の活躍推進に関する世論調査』(平成26年8月実施)の設問項目
- ③内閣府『令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査』(令和4年12月~令和5年1月実施)の設問項目
- ④内閣府『令和5年度 男女の健康意識に関する調査』(令和5年12月実施)の調査項目