

「丸亀市男女共同参画について」

本市では男女がともに生き生きと幸せに暮らせるまちをめざして「第4次男女共同参画プランまるがめ」を策定し、施策の推進を図っております。このアンケートは、計画の推進状況を客観的に把握するための資料とさせていただきます。

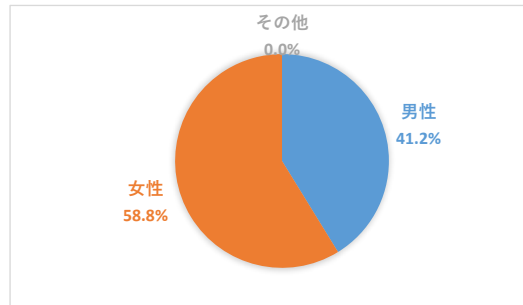
アンケート実施期間：令和4年7月22日～7月31日

対象者数：317人

回答者数：262人（回答率 82.6%）

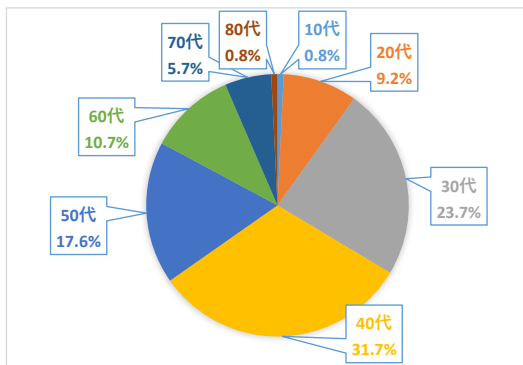
●回答者の性別

性別	人数(人)	割合(%)
男性	108	41.2
女性	154	58.8
その他	0	0.0
計	262	100.0



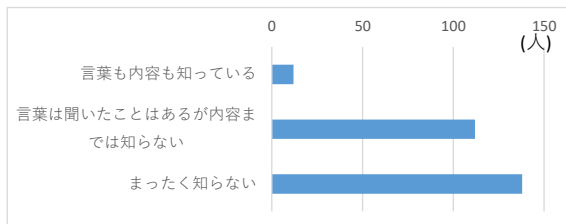
●回答者の年代

年代	人数(人)	割合(%)
10代	2	0.8
20代	24	9.2
30代	62	23.7
40代	83	31.7
50代	46	17.6
60代	28	10.7
70代	15	5.7
80代	2	0.8
計	262	100.0



質問1 「第4次男女共同参画プランまるがめ」について知っていますか？

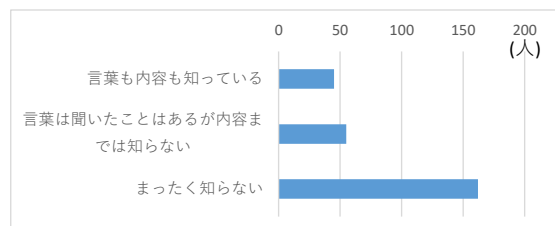
回答	人数(人)	割合(%)
言葉も内容も知っている	12	4.6
言葉は聞いたことはあるが内容までは知らない	112	42.7
まったく知らない	138	52.7



本市では、男女がともに生き生きと幸せに暮らせるまちを目指して「第4次男女共同参画プランまるがめ」を策定しました。市民の皆さんと協働しながら男女共同参画の視点を持って施策を推進します。

質問2 アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）という言葉を知っていますか？

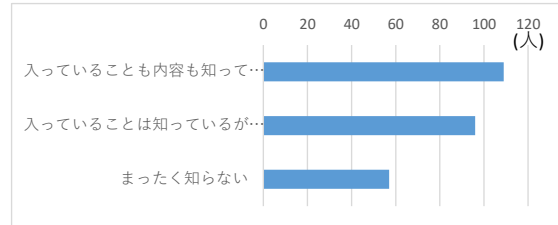
回答	人数(人)	割合(%)
言葉も内容も知っている	45	17.2
言葉は聞いたことはあるが内容までは知らない	55	21.0
まったく知らない	162	61.8



アンコンシャス・バイアスは、「無意識の偏見・思い込み」と訳されます。例えば「単身赴任するのは父親」、「育休を取得するのは女性」などという考えが挙げられます。アンコンシャス・バイアス自体に良い悪いはありませんが、知らぬうちに相手を傷つけたり、自分自身の可能性を狭めたりすることがあります。

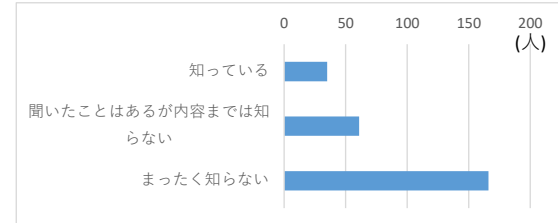
質問3 SDGs（持続可能な開発目標）に「ジェンダー平等」が入っていることを知っていますか？

回答	人数(人)	割合(%)
入っていることも内容も知っている	109	41.6
入っていることは知っているが内容までは知らない	96	36.6
まったく知らない	57	21.8



質問4 「丸亀市男性の育児休業取得促進奨励金制度」について知っていますか？

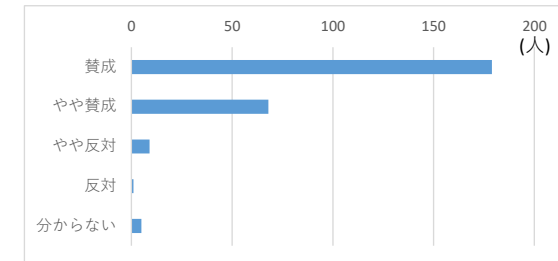
回答	人数(人)	割合(%)
知っている	35	13.4
聞いたことはあるが内容までは知らない	61	23.3
まったく知らない	166	63.4



この制度は、丸亀市内の中小企業等に勤務する男性が連続5日以上の育児休業を取得した場合、その事業主に奨励金（1回10万円）を支給するものです。（令和4年度現在）

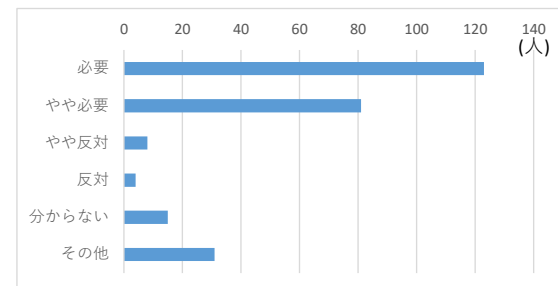
質問5 男性が育児休業・介護休業を取得することについてどう思いますか？

回答	人数(人)	割合(%)
賛成	179	68.3
やや賛成	68	26.0
やや反対	9	3.4
反対	1	0.4
分からない	5	1.9



質問6 女性管理職が少ない職場において積極的に女性管理職を増やしていくことは必要だと思いますか？

回答	人数(人)	割合(%)
必要	123	46.9
やや必要	81	30.9
やや反対	8	3.1
反対	4	1.5
分からない	15	5.7
その他	31	11.8



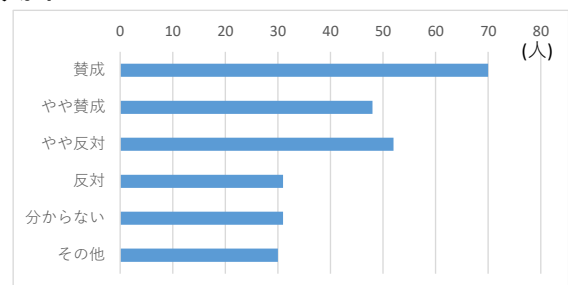
その他の場合、具体的にご記入ください。

職務は能力によって決めるべき。性別は検討外と思われる。
女性だからと言って管理職にしなければいけない理由もないし、男性でも女性でも管理職になる職場が普通だと思う。
なぜ少ないのかをまず考えていく事が大事ではないでしょうか。増やす事に重きを置くと良くないと思います。
性別問わず優秀な人を管理職に据えられるように、試験形式にできれば(可能な職種であれば)いいと思う。少ないからといって無闇に増やすことは反対。
男女平等での評価の結果、どちらかに偏ったのであれば無理に増やすことはないと思う。ただし、評価以前に仕事の内容に男女差がある場合は、先にその点を改善する必要がある
女性が管理職を目指すことができるように環境整備は必要だが、数値目標だけ先走りは無意味と思います。
男女関係なく、管理能力を有する方が管理職につけばいいと思う。
女性でも成果、それに値する総合的な評価や人間性、企業がプライベートを考慮出来れば管理職もありだと思いますが、必ずしも増やしていく必要はないと思う。
性別で考える必要性を感じないんですね。敢えて女性を増やすという意識が分断を生んでいると思われるので、性別を考えなければいいのではないのでしょうか。
男女問わず管理職につく能力のある人材を起用すれば良い。

管理職になるチャンスは男女平等にするべきだと思うが、数だけ無理矢理増やすのはあまり良いとは思いません。能力があり管理職になりたい方の割合に応じて振り分けるべきでは？
女性管理職を増やすという取り組み自体がナンセンスだと思う。(世の中全体にこういう取り組みをしているが、こういう言葉だけが一人歩きすることに違和感を感じる)管理職は女性とか男性とか性別にとらわれず管理能力のある人がやるべき。
性別問わず優秀な人材を管理職にすることは賛成である。しかしながら当該問題は希望者や成績を度外視し、ただ闇雲に管理職の性別割合を算出し割合目標値を設定しているだけのものも多く、それには反対である。女性管理職が活躍しているものも少なからず存在しているし、不適当な促進は実際に管理職として従事している方たちへ失礼にあたるのではないだろうか。ただし優秀な希望者が性別により昇格の妨げとなっているケースについては即刻改善しなければならないと感じる。
男女平等のために増やす必要はないと思うので、どちらともいえない。
男性・女性という考え方ではなく、その人の仕事における能力が高い方、管理能力の優れている方が管理職になれば良い。
必要だとは思いますが、管理職は管理能力等が問われるため、固執して積極的に女性管理職を増やすべきではないと考えます。結果的に平等が理想ですが、男女問わず平等な目線で働きやすい職場環境を作る、男女問わず部下の意見を聞き入れる方ならどちらでも良いのではと思います。
単に女性管理職の数を増やすことが重要ではなく、女性にも男性と同じような、管理職教育が重要だと考える。
女性だからという理由で登用するのは間違っている。あくまで能力のある人が登用されるべきである。
男性管理職が出産、育児や女性について理解(もしくは理解しようとする努力やセミナー参加等)があれば必要ないが、現状でそういった方々がどれくらいいるのか? いない環境の職場では女性管理職は必要だと思う。しかし女性管理職でも女性に対して理解が乏しい方がいるのでそれでは意味が無いです。
女性の管理職が少ないから女性を増やそうでは無く、なるべく人がなると考えるべきだと思います。
能力がある人が管理職になるのであって男性、女性とか関係ない。女性が少ないから女性を能力が足りないけど管理職にするのはおかしい。
どういう風に働きたいか、生きたいかの選択は個人の自由だし、家族等その人が出来る条件に縛りがある。ただ数を増やせばいいというものでもない。そうした人が個人の努力だけでなく出来るように。
性別に限らず能力で判断すべきだと思うが、現状性差があるように思う。
管理職として相応しいなら問題ないが、男女のバランスを理由としたなら、反対。
男女を問わず、能力・意欲で任免すべきだと思います。任免に男女差がある職場は、それを是正すべきです。
能力があり、本人が望むなら管理職につけば良いし、そうでないならつく必要はない。性差は関係ない。
能力が必要なので性別が問題点ではない。
性別にかかわらず、能力で相応しい役職につけばよい。
女性の数をただ増やせば良いと言うのではないと思う。能力・資質が備わっているのであれば、男女関係なく起用すれば良いと考える。起用に当たって、女性は出産・育児・介護等が将来的に起こり得るという懸念から、女性の起用を回避するようなことは無くなれば良いと思う。
当該職場である女性職員の管理職登用への意向があるのであれば、必要であると思います。
機会が均等にあるなら自ずと増えていくはずでやる必要はない。結果つまり単なる数あわせのゲタを履かせるのはもっての外。それは新たな差別に他ならない。能力に満たない本人にとっても誰にとっても不幸な話である。

質問7 男女それぞれが結婚せず働き続けていくことについてどう思いますか？

回答	人数(人)	割合(%)
賛成	70	26.7
やや賛成	48	18.3
やや反対	52	19.8
反対	31	11.8
分からない	31	11.8
その他	30	11.5



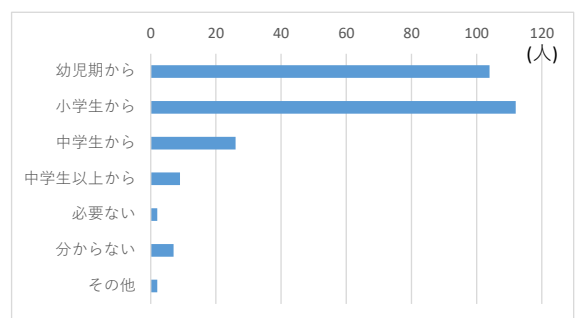
その他の場合、具体的にご記入ください。

各自の考え方なので一概には答えられないが、結婚することも結婚して働き続けていくことにも魅力はあると思うので、これからの人達にはぜひ経験して欲しいと思います。
結婚という制度にこだわる必要はない。結婚したから働き続けるわけでもなく、結婚は一つの制度に過ぎないと思う。
結婚を望んでいたとしても相手が必要かと。自分自身だけではどうにもならない。最近では人間関係が希薄になってきたように感じる。個人情報への厳守という名目のもと男女の出会いに対しても支障を感じ得ない。その事がいいのか悪いのかは不明だが、以前我が子が丸亀市の出会いの場として提案した。たとえ我が子といえひとりの独立した人格を持つ人間。ましてや他人ならどうだろう？有料サイトで出会いの場を求めるのは世の中の事情を鑑みると不安材料が多いかも知れない。少子化対策にも繋がる結婚は一個人の人生がからんでいるだけに非常に難しさを感じ得ない。
他人なら賛成、自分の子どもが将来そうなるのは反対。

結婚したくなくてしてない人もいれば、したいけど機会がない人もいるので他人がとやかくいうことでは無いと思う。それよりも結婚して出産して職場復帰できる、しやすい環境整備が整っていないことの方がよっぽど問題だと思う。現在のシステムでは女性がどう考えても不利益を被るし、男性が育休をとれる、子育ては両親で行うものだ、という認識が特に年配世代ほど薄い。結婚＝出産ではないが、結婚の先には出産の流れが濃厚なのだからその社会保障が手薄ではとてもじゃないが改善しないと思う。
人それぞれの持っている価値観が違うから結婚するしないは自由だと思うので、結婚せず働くことを悪いとも思えないから賛成でも反対でもない。
個人の価値観による。ケースバイケースかと思う。
人それぞれの生活スタイル、価値観があるので個人の自由だと思う。
本人の意思を尊重すべき。
「結婚せず働き続ける」事について多様な事情が考えられるため一括りには出来ない。
どちらでも良い。働く事と結婚は別問題。
本人が良いなら良いと思う。ただ事実婚のような関係で子どもがいる場合に保育料等が母子家庭扱い、父子家庭扱いされるのは不平等だと思う。
結婚する・しない、また働き続けるのは個人の自由だと思います。
個人の都合に合わせて好きなようにすればいいと思う。
人それぞれに価値観、人生観があるので一概に論ぜられない。
個人の生き方であり、問題視すべきではない。
ここ20年位、その傾向が有ると感じていますが、どのような思いでそうしているのか、聞いても良くわかりません。働き続ける事は、良いことだと思っていますので、それと結婚観が、繋がる施策を見出すことが重要かと思っています。
賛成でも反対でもなく、個人の選択だと思う。
そういう人もいる。各自の事情で自分で決めること。他人が賛成したり反対したりできることではない。
答えにくい質問だから。
その人それぞれの、生き方、考え方がるので賛成も反対もないです。
男女共同参画を推進する時点で想定されているはずなので問題ではない。
歳をとれば、相続人が居るほうが好ましいとは思いますが、仕事が出来ぬ旬な時期を逃して後悔するものかどうかと思うので、どちらを選ぶかは個人の価値観だと考えています。
個人の考え方に沿っていけば良いと考えます。
「結婚する・しない」は個人の自由な選択なので、「良い・悪い」や「賛成・反対」といった意見表明になじまないと思います。
個人の気持ち・考えを尊重したら良いと思う。一方で、将来的な仕事・収入・生活面等の不安から結婚という選択を諦めるような環境があるとすれば改善を願う。

質問8 若年層に対する性暴力被害の根絶に向けた予防啓発（「プライベートゾーン」の指導など）についていつから取り組んでいくべきだと考えますか？

回答	人数(人)	割合(%)
幼児期から	104	39.7
小学生から	112	42.7
中学生から	26	9.9
中学生以上から	9	3.4
必要ない	2	0.8
分からない	7	2.7
その他	2	0.8

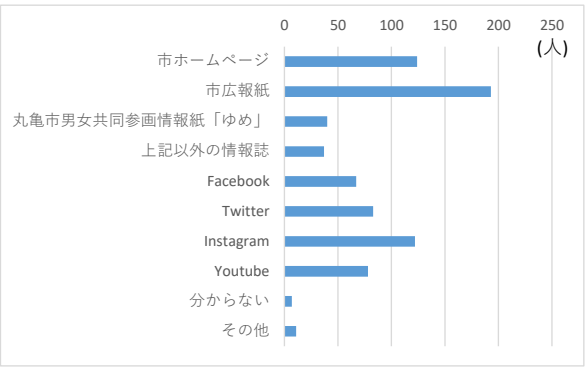


その他の場合、具体的にご記入ください。

時代なのか、色んな事にとても慎重というべきなのか、過保護というべきなのか…。若者に教えるのも大人で、その大人がどれぐらい性教育について真剣に考えているのかが分からない今、若者層だけに特化して取り組むというのが違う気になります。
性暴力の定義や状況によって（程度によって）、教える時期も変わってくると思います。成長のそれぞれの段階でも変わってくるのでは？とすると、ここからすればよい、とか、ここでしたからもういいという事ではなく、成長の段階それぞれで継続的にした方が良いと思います。何でもハラスメントという言葉で一括りにするのが良いのでしょうか？

質問9 「男女共同参画」の情報発信について、どのような媒体であれば目につきやすいですか？（複数回答可）

回答	人数(人)	割合(%)
市ホームページ	124	16.3
市広報紙	193	25.3
丸亀市男女共同参画情報紙「ゆめ」	40	5.2
上記以外の情報誌	37	4.9
Facebook	67	8.8
Twitter	83	10.9
Instagram	122	16.0
Youtube	78	10.2
分からない	7	0.9
その他	11	1.4



その他の場合、具体的にご記入ください。

マルタスなどで、色々な方法で情報発信の場を持ってほしい。
このアンケートをしていなかったら、共同参画自体を知らなかったというぐらい目にするきっかけがない気がします。浸透させるのには時間がかかるとは思いますが、目にしてこれは何なのかな？と考えさせられるような発信をして頂きたいです。
共同参画を訴えるについても個別案件によりターゲット層に適した媒体を選ぶべき。若者層ならSNS、高齢者なら紙媒体など。
市広報誌もあまり読まれていない様な気がするし、ホームページはどこにあるかを探すだけでも複雑すぎる。Facebookともしましたが、SNSはどうも責任の所在がはっきりしていないと思う。マーケットインという目線で考えないと、なかなか難しいように思います。
各自治会の会合に市の担当者が出席して、直接住民に出前授業をしたら浸透すると思う。
市が情報を流す方法として、やはりデジタルサイネージでの情報提供があれば、近くを通った時に見ると思われました。
ポスターを各場所に貼り付ける。
新聞
図書館や学校等からの配布物、何気ないポスター、冊子を作る。
若い世代ほどジェンダー平等が当然と思う人は増えている。中高年層にその変化を伝えられる場が必要。

質問10 丸亀市の男女共同参画の取組みについてご意見等がありましたら、ご自由にお書きください。

行政が恣意的に指導するのではなく教育や習慣などの文化として根付かせなければ、反感の方が多くなるような気がします。
どんどん発信してください。アピールしていく必要がある。
申し訳ないですが、具体的な施策が伝わってきていません。気軽に学べたり、情報を得たりできる機会を作って欲しい。インスタでマルタスの行事が広報されているのは良い取り組みだと思います。
その名称はよく聞きますが、具体的にどんなことを指し、どんなことに取り組んでいるかを知りません。あえて、この名称を使わなくても個を大切にしている取り組みということではと思うのですが。しかし、これを前面に出すことで平等であることに重きを置いていると伝えることになるのでしょうか。
聞いたことはあるけれど、どんな事しているのか、どういう取組みをしているのかというのがあまり周知されていないように思います。SNSや、マルタスへの掲示などで目にとまるようになってほしいと思います。
よくわからないので目につく機会があれば良いと思います。
全く同じ事をする（出来る）から共同参画ではなく、それぞれにしか出来ない事をお互いが理解、尊重しながら、同じフィールドに立つ事が参画であり、単に男女問わずを論じていたのでは、問題点が増えるばかりだと感じています。
コロナコロナでできないかもしれないが夫婦や男女で協力することは大事なのでそういうイベントがあればいいと思う。
机上の空論とまでは言わないが 理想的な事を言うだけではなく 現実に見合う対策をお願いしたい。私には 具体的な案は提示できそうにはありませんが…
議会の協力を得ること。
全然知らない言葉だったので、検索して調べてみようと思います。
後期高齢者が増える中、介護離職を防ぐ必要がある。介護離職するのはほとんどが女性である。育児休暇同様介護休暇も取りやすくなるよう支援が必要。
幼児のときは性別やさまざまな背景を気にしません。成長や社会性の発達により、お友達と自分の違いに気づくようになります。この時期に偏見や差別を植え付けないことが大事だと思っています。子どもと大人と一緒に参加できるイベントなどがあると良いと思います。「差別はしません。」という言葉より、実際の行動や体験から子どもは学びます。異なる価値観や文化をもつ人に小さいときに触れる機会をたくさんつくってほしいです。
男女共同参画といってもザックリした設問なので、子育てに関する男女共同参画とか職場におけるとか定年退職後男性の地域社会参画とか具体的なアクションが知りたい。
こういう事に取り組むと宣言しなければいけない事が残念。当たり前だと言える社会になれば良いと思う。
男女共同参画という名前が堅苦しく身近に感じないため、丸亀市独自のネーミングと奇抜なアイデアとわかりやすいSNS配信、また幼児期の家庭を含めた教育が必要。

男女平等＝全く同じ、という（固定的な）考え方がおかしいと思っています。性差があるのは、それぞれの役割を尊重し、大切にしようという事だと思えます。機会均等ということは分かりますが、平等とは少し違うような気がします。都合の良いところ（弱いところも）だけを強調するのは如何なものかと思えます。
あまり情報が入ってこないで、わからないのですが、男女が同じような扱いを受けられるような社会になればいいと思います。
よく内容を知らないでこれをきっかけに知って、周りにも伝えていきたい。
民営の会社もそういった内容にお金と時間がかけられるよう、公共の職場がロールモデルとして姿をみせるべきかと思えます。
丸亀市の男女共同参画については、何をしているのか、全く見えない。市の担当者はやる気があるのか疑問に思う。
男性が育休取ってくれるのは家庭的には助かるが、職場は職員が1人減って大変だと思う。
申し訳ありません。政策を理解してないのでお答えできません。広報誌には目を通しますが、ゆめは中を読んだことがありません。広報誌にもコーナーをつくってもらえば目につきやすく興味も持ちやすいと思う。
どのような取組をしているのか具体的に知らないで、広報誌やSNSを駆使して発信して欲しいです。
男女共同と言えどこの田舎ではまだまだ男女格差が大きいと感じている。女のくせに、女なのに、この言葉を未だに耳にし直接言われることもある。
知らない人が多いのでは！年齢の方には広報紙で大きく取り扱い、若い人にはSNSで発信するなどして、とにかく知らせてほしい。
男女共同参画は、素晴らしい事であるが、取組の捉え方によっては、男性が弱い立場におちいるケースもあると思えます。
女性管理職を増やすため、不適格な女性まで出世するのは不幸であり不公平。子供がいると残業もできないので代わりに独身の人がカバーしている。育休なしで独身でずっと働く人には相応の出世を約束してもよいと思う。
地方においては、特に男女の待遇差が大きいので、子どもも参加できる催しなどを開催して、子どもの時から、偏見や思い込みを失くす教育をしてほしい。
一般市民はその取組についてほとんどの人が知らないと思えます。
日本そのものが他の先進国と比べて余りにも遅れており、自治体単位でどのような活動ができるのか、どの程度効果を得られるのかあまり想像できない。
本気でしようとしてるのか。そう思えない。
日頃、このテーマについて関心がない方たちを、自然に巻き込むようなきっかけがあればいいと思います。私のような子育て世代であれば、PTAの集まりでの講話や勉強会など、仕方なしでも参加している場所で、否が応でも目や耳にする事から、まずは取っかかりを作り、たくさんの方がご自身の問題として意識し、拡がってほしいと思います。
市の広報、サイト等で具体的に取り上げてほしいです。
推進してもらいたいと思う。
男女を問わず、意識の改革が必要かつ、質の向上を図るべきだと思います。
たまに目にする言葉ではあるけど、自分に関係する内容という認識がない。そういう取り組みがあるんだな、そういう活動をしてる人がいるんだなという感じ。男女共同参画って何？って人の方が多いと思う。
もっと情報を幅広く提供していかなければ、そんな取り組みがあることも知らない人が多すぎるような気がします。
他の市町村に対し遅れないよう、模範になるような実績を残すようご活躍ください。
今回のアンケートでも、アンケート調査のみの送付だが、具体的にどのように事業施策をしているのか、民間企業、市民に対して女性への価値観、偏見等を払拭していかないとなかなか困難だと思われませんが、そういった事への対策実績等あれば同封して頂きたかったです。
私自身は、性別それぞれに適した役割があると思っていますので、男女が同じ事をすればそれで良いとは思っていない。
私がいまだにこの件について興味が無かった事に気がついた反省！
取組み活動実体が見えない。（見ようとしていないかも？）
好きな事を好きと言えるような社会にしていってあげたい。
はっきり言って、具体的に何をしているのかよくわからない。具体的にどんなもので、どんな資源があって、何が利用できるのか、希望者はどこに行けばいいのか、必要な人に届くようにしてほしい。
女性の進出を妨げてはいけないが、主張しすぎてもいけないと思う。本当に男性と同じことができるのであれば、良いと思う。
やみくもに男女共同参画を推進するのではなく、性別における相応しい内容（これは女性が適しているね等）を整理した上で進めてはどうか。
情報誌「ゆめ」などの冊子をまなびらんどで手にしたことはあるが、市民の広範囲には届いていないのでは？「第4次男女共同参画プランまるがめ」は市のHPで確認できるが、各コミュニティでの説明会を通じて理解者・協力者を増やしていったらと思います。
男女共同参画というコトバや取り組み内容の情報発信だけでは効果が分かりにくいと思います。
男性の育児休暇について。育児に協力できる男性はたくさんいるのでよい制度だと思いますが、女性に育児を任せて仕事を休んで遊びに行く人は少なからず存在すると思います。
すみませんが、何をどの様にしているのか全く知りません。
一般市民には自分ごとに捉えていないと感じる。意識的にもまだまだのように感じる。しかし、子育て支援活動を行っている中では、夫婦での子育て、夫の育休など、夫も妻と一緒に子育てをする意識は深まってきていることが伺える。その世代からどんどん取り組みを広げていくのも良いのではと思う。
男女は当然差別せず、同等に扱うべきだ。それぞれ個々の特性を生かし、得意分野で活躍すべきだと思います。
生涯学習センター前に共同参画宣言がでていますが、ちらっと見るだけで通り過ぎていきます。私自身、不勉強で恥ずかしく思っています。重要なことだと思いますので、市の方からも機会あるごとに積極的な広報や啓発を希望します。また、市をはじめ公的機関や民間企業での女性管理職の積極的な登用をやってほしいです。

広く市民に周知できる手段、機会を設けるべきだと思います。
まずは市役所内のアンコンシャスバイアスを洗い出すところから。
社会情勢的にもこれからさらに進めていく必要がありますので、積極的な広報活動に期待いたします。
知らない制度が多くありました。
個人的には男女共同参画については偏った意見も目にしており、あまり深く立ち入りたくないのが実情です。男女なんでも平等をうたう方もおられますが、性差は性差で互いに認め合いつつ社会や地域をより良い方向に進められたらと思います。
現在、定年後再雇用社員として勤務しており、上司の課長は女性でして、会社としては男女平等が当たり前になってきています。丸亀市のホームページを確認しますと、いろんな方面で男女共同参画の取組みしていますので、これから勉強させていただきます。
女性の管理職が少ない。
丸亀市の男女共同参画の取組みについて、無知なのでわからない。アンケートに添付してくれると目を通すと思う。
男性の育休には会社の協力が必要です。それなりの環境も大切である。
まずは小学校から一般社会人まで、学校や自治会等での話し合いの場を設けて意見を交わすことが必要と考えます。
最近では女性が対象の対策は飽和状態にあるように思う。もはや女性差別はないのではないか。