

## 新たな男女共同参画プラン策定に向けたアンケート(市民)

【回答者数(年齢別)】※令和4年1月1日現在

20代 :14人  
 30代 :22人  
 40代 :10人  
 50代 :6人  
 60代以上 :2人

年齢	Q1.日常生活で、どのような場面で「男だから／女だから」という制約を感じますか。	Q2.Q1.での制約を解消するためには、どのような取組をする必要があると思いますか。
20代	感じる	「女性の活動」と思われるものに、男性が積極的に参加する。または男女逆。
20代	感じない	
20代	感じません	男性育児休暇の積極的に取得
20代	特に無し	
20代	私は女性なので夜中に一人で歩くことがとても怖いですが男性はそうではないみたいなので羨ましいです。	見回りの強化
20代	会社でのお茶出しなどを女性がやらなければならない時 出産・子育てなどで女性のキャリアアップに支障がでるのを当たり前のように扱っている時	男女どちらも諦めなければならない瞬間があると思うが、自分の立場で感じたことしか分からないので、男女それぞれが感じている内容を共感できるように紹介してほしい
20代	結婚適齢期、重たい物が運べないなど	特に仕方がないことかなとおもいます
20代	女に叩かれても男なんだから我慢しろ。叩き返すな。	男女平等
20代	業務内容 服装、髪型	女性でもできる業務内容へ修正、改善
20代	責任問題になったとき	男女平等の組織を目指すべきだと思います
20代	職場	経営理念など共有できるものの中に制約がなくなるような文言を入れる。
20代	あまりありません。	ありません。
20代	・コンビニのトイレに女性専用の個室があり男性は使えなかったとき ・電車の女性専用車両	専用ではなく優先にするべきだと思う
20代	力仕事は男性がやるものという雰囲気	補助具などの普及、力がある作業の自動化
30代	直接、「これだから女の人とは・・・」と云った発言はされます	これと云ってパツと思ひ浮かばないです・・すみません。
30代	なし	なし
30代	生理の日に体調が悪く、仕事を休むことがあり、女性だけにあるものなので、どうしようもないですが不公平感を感じます。 幸い、休みやすい職場環境ではありますが、なにしろ毎月のことなので、外せない会議などと被る日もあり、無理して出勤することもあります。 また、会社に生理休暇は備わっていますが、無給の特別休暇扱いのため、それを利用せずに一般の有給休暇を消費しています。	生理休暇を有給の特別休暇とする。
30代	過去の転職の際に受けた面接で「結婚や出産の可能性(予定)」について質問され、結果不採用になったので、不快な思いをしたことがある。	その会社の意識を変える必要があると思う。具体的な案はさすがに浮かびません。
30代	仕事で残業や休日出勤が発生した際に女性は家庭があるから、という理由で男性(特に独身)が仕事を請け負う傾向にある。 働いている会社では産休や子供のイベント等での公休が積極的に取られており、それは素晴らしいことだが、仕事が減るわけではないので、結局のところそれ以外の人の生活が犠牲になっている。  また女性は髪の毛を伸ばして染色が許されているが、男性は黒髪の短髪のみというルールや風潮も制約に感じる。	そもそもの仕事量の減少を目指す。
30代	電車の女性専用車両	男性専用車両も作れば良い
30代	特になし	特になし。
30代	髪色・仕事内容・トイレ	
30代	男の勤務地に女が合わせているように思う	
30代	業務中の肉体労働	仕組みの改変
30代	女だから責任者として見られない、女だから家事をしなくてはならないという世間一般の概念が未だにあるように感じることもある	その概念を払拭できるのは自分次第だと思うので特に必要な取り組みなどはありません。 ただ、どちらかが正解というものではないので自分の周りにだけでも周知できれば過ごしやすい環境を作れると考えます。

年齢	Q1.日常生活で、どのような場面で「男だから／女だから」という制約を感じますか。	Q2.Q1.での制約を解消するためには、どのような取組をする必要があると思いますか。
30代	家庭内において。子供の病気の時は100%私が休まないといけない。旦那は「俺は休めない」オーラを出す	会社がもっと父親の子育てに協力的になってくれれば旦那も休みやすいのかなと思う(有給もないので)
30代	特に感じておりません。	
30代	特にないが、親世代からは主婦でなくても女性が家事も子育ても中心ですすめて！という意識を感じる。	価値観は人それぞれなので取り組む必要はないが自分がぶれない軸を持つことは必要だと思います。
30代	直近で感じた事は特に無いです	
30代	家が特殊だと思いますが、あまり制約を感じません。	特にありません。
30代	家事の分担で料理は女性がするものという認識というか、期待されてることが多いと思う。料理は献立を考え、スーパーに行き、料理をしてと工程が多いのに軽視されてると思う。	料理を分担したい。
30代	保育園関係、小児科受診、仕事のセーブなど、子どもをめぐる「育児は母親メイン」という雰囲気、慣行	意識改革(家庭内、各現場)
30代	「女性活躍推進」において、女性管理職・役員の目標比率を掲げることで、その目標数値だけが独り歩きし、適性・能力に欠ける人物が女性管理職・役員に登用された(登用されている)。結果として、「女性は適性・能力に欠ける」というイメージにつながっており、努力して女性管理職・役員になっても、「女性だから、下駄を履かされているのだ」と思われる場合がある。「女性活躍推進」の真逆をいっている。	女性管理職・役員の目標比率(数値)を掲げない。また既に、女性管理職・役員となっている人物が「女性だから」というだけで登用されていないか、適性・能力はふさわしいかを改めて見極め、不適任であれば解任する必要がある。「女性だから」というだけで登用されている人が続投しているうちは、正当な評価を受けて登用される優秀な人まで「女性だから」のイメージから解放されない。
30代	家事、育児	
30代	<p>敢えて長めに伝えます。。 男の育児は育児じゃない！</p> <p>すぐ怪我させるし 夜中に動かないし 暇あれば座る寝転ぶ 妊娠中に旅行行くし 女性の中では常識ですけど、、、一度24時間座らずに育児をしてみてほしい。保育園の急な呼び出しに対応してほしい。周りをお願いしながら残業せずに帰ってみてほしい。 専業主婦は家政婦じゃないし自分のことは自分でやってほしい。 専業主婦にも土日休み(1日中)が欲しい。男の料理とかもはや常識。 妻がいないからって義母に頼まないで。 介護は男性もしなさい。むしろ体力が必要なので男性が主になって動いてください。 血が苦手だからと言って、立会いを避けたり、妻や娘の生理や手術の話の話を逸らさず聞くこと。 政治家に男性が多すぎて違和感持ちませんか？たまには女性に譲ることも覚えなさい。</p> <p>話は逸れましたが、制約だらけです</p>	<p>婦人会って婦人(女)だけにする必要ありますか？ 敬老会にして老人のために今まで通り世帯主世代から60代の男女がやるべきです。</p>
30代	職場の年長男性の何気ない一言から感じます。(夫の方に引越しを伴う異動の辞令が出ると、妻はついていくものだ勝手に考えている。)	男性の育休取得促進
40代	家事	男性の意識改革
40代	男だから、仕事 女だから、家事、子育て(仕事してても) 休日はあてはまらないですが、平日はおのずとあてはまってきます。	働き方を変えていく 子供がいても、女の人も安心して仕事に集中できる環境づくり
40代	外出先で子ども(幼児)をトイレに連れて行くときに、性別によって混雑状況が異なり、長蛇の列に並ぶことで子供が粗相をしてしまうのではないかと不安を感じるがあります。	性別不問のトイレ(誰でもトイレ)が普及すると良いのではないかと考えます。※キッズトイレは普及したと感じます。
40代	感じません	
40代	感じる	25歳までの出産。すべての方の出産後の女性は新卒扱いにする。
40代	特に制約は感じない	
40代	会社においては、管理職に占める女性割合がまだまだ低いと感じる。 能力の高い女性は少なからずはいるが、会社の評価、査定に不平等感がいまだに存在していると思う。	管理職に占める女性割合を各社の目標値だけにせず、国、自治体である程度の目安を設定すべき。 財源の問題はあるが、補助金等の支給があると会社の意識も向上していくのではないかと。

年齢	Q1.日常生活で、どのような場面で「男だから／女だから」という制約を感じますか。	Q2.Q1.での制約を解消するためには、どのような取組をする必要があると思いますか。
40代	常日頃感じる。例えば、小さいときから制服も女性はセーラー服だし、刷り込まれている。	田舎だから無理。時間が解決してくれると思う。たぶん30年後。
40代	家事の負担(若い方はそうでもないが、中高年はまだまだ女性の負担が大きいと思う)	中高年層へ向けての意識改革、家事ノウハウを楽しく伝える
40代	先日、姫路お城の女王の発表があり、歴史のある素晴らしい取り組みだとは思いますが、昨今のジェンダー平等の観点から見ると、美しい女性だけがもてはやされていることに複雑な気持ちになります。	他の自治体に移行されつつあるように、アンバサダーとして、男性でも女性でも選ばれるようにするか、お城の王も選ぶなど、検討していただけたらと思います。
50代	女性を取り上げたテーマになると、それは最初から女性が取り組むことと、暗黙のうちにターゲットが女性になっていること	教育現場の意識改革はとても大切！ 男女の体格差やももとの性差でできる身体的な差と心や志向や嗜好とは別だと理解する場を作ることは大切 この度、国際女性デーイベントのパンフを学校で配布してもらったが女性というテーマだから男子クラスには配らなくてもいいね、みたいな管理職(男性)の反応があった テーマは男性こそが学ぶべき問題だと思う 女性だけが頑張ろう！と気持ちを盛り上げて男性が変わらなければ意識の差が広がる一方 男性中心の社会では なんだ女性が偉そうに、とか、女性の集団が躍起になってる、とか冷ややかだったり、無関心 ただ、今の若者は男性が育児に関わるのが自然になっている そういう男性が働きやすくする社会も作るべき 教育の場で地道に浸透させることがとても大切 残念ながら上記のように教育の場自体が意識低い とにかく女性問題を男性に自分ごとと考えてもらう場を作る 逆も当然であるが、まだまだ女性の方が社会的弱者 また、このような問題を考えるイベント用のパンフ等をもっと男性も自分ごとと捉えられるデザインにする必要を感じた
50代	特に感じない。	
50代	・会社の事務所内のごみ捨て当番(給湯室のごみ、流しの三角コーナーなど)が女性だけでまわっていること ・会社のクラブ活動で役員が歴代全員男性	女性側も暗黙の了解で続いている男性上位の意識を会社として変えていく活動をするべきだと思いますが 女性側も声を上げないといけないと思うのですが、なかなか勇気ができません。
50代	制約というほどではないが、重量物を運搬する時や夜間業務を行う時などが感じる。	重量物を運搬する時＝機械化、パワースーツ(機械補助化)が考えられるが、自社の業務では導入は難しいと思われます。 夜間業務を行う時＝安全・警備の強化、変則勤務・体調管理の強化が考えられるが、自社の業務での屋外での作業では難しいのではないかと思います。
50代	力仕事、危険な仕事は男性。	同一労働についての個人の希望を確認し、同一労働を希望する者は同一賃金で雇用する。 ただし、男性が苦手な仕事は女性なら継続しやすい仕事もあり、現状はそのあたりを考慮して業務が振り分けられているため現状維持でよい点がある。
50代	・会社員ですが同期入社男性のほとんどは昇進昇格していくのに、能力・実績に差がないにもかかわらず女性は昇進昇格しない現状。 ・自治会で女性は役員に選任されないこと。祭りなどで女性は得意不得意にかかわらず料理を任されること。 ・そもそも市役所のえらい人も男ばかりだということ。	・積極的に女性の割合を増やすこと。それを義務化すること。 ・男にゲタをはかせるのではなく、これからは女性にゲタをはかせてみてはどうか。
60代以上	家庭内 家事(食事の準備・後片づけ)家の中の掃除等で女性に任せがち。 職場内 夜勤・肉体労働等はどうしても男性中心とならざるを得ない。	家庭内 男性も家事・清掃等を積極的分担すべく、家族でよく相談すべき。 職場内 身体的な男女差がどうしてもあるので、なかなか、分担するのは難しい気もするが、男女でそれぞれが能力を発揮できるよう、会社も従業員も配慮すべき。
60代以上	自治体の役員の選挙が男性だけで行われています 女性は役員になる事ができません おかしいと思います	男女関係なく、役員選挙をするべきだと思います