

## (1) 女性活躍意識調査（一般）結果について

結果はコチラ▼

[https://www.town.minowa.lg.jp/kikaku/kikaku\\_danjo36.html](https://www.town.minowa.lg.jp/kikaku/kikaku_danjo36.html)

(意見・感想 抜粋)

- 介護してもらいたい者 施設職員が配偶者を上回った
- 女性の働き方「結婚・出産後、家事専念」 男性△36.5%大幅減
- 旧姓使用、夫婦別姓 いずれも約半数が「どちらでもよい・わからない」と回答
- 職場での男女平等 昇給・賃金・評価 いずれの項目も「平等」増
- DV防止法認知度「言葉と意味の両方を知っている」、「言葉を知っている」90%超

(意見・感想)

- ・この取組みは、一気に進まない。徐々にか。
- ・家事・育児に関わることが当たり前になってきたのでは。
- ・取り組みに成果が出てきていると感じられるデータ。選択的夫婦別姓などの取り組みも進んでいくといい。

## (2) 女性の働き方調査結果について

結果はコチラ▼

[https://www.town.minowa.lg.jp/kikaku/kikaku\\_danjo37.html](https://www.town.minowa.lg.jp/kikaku/kikaku_danjo37.html)

### ■調査結果要旨経営者

- 管理職への女性登用 理解あり8割超
- 女性管理職断る理由「仕事と家庭両立」、女性活躍阻害要因「家庭責任重い」 性的役割分担意識が根強く残る
- 男性育休、介護ともに賛成約6割。女性従業員が多い職場（福祉、サービス）程高い傾向
- 育休、介護休暇の課題は、業種、従業員規模に関わらず「代替要員に関する事」
- ハラスメント対策 大幅に進み、「対策している」「対策していない」ほぼ同率
- 旧姓使用「わからない（どちらでもよい）」約6割 関心が低い

## ■調査結果要旨（女性従業員）

- 回答率は前回（2017年）に比べ約8%増 15.3%→23.1%
- 経営、事業計画は男性をイメージしていると思う割合、管理職への女性登用考えていない割合ともに約1割減少
- 管理職になりたくない割合は減っているものの、なりたい割合は増えていない
- なりたくない理由、管理職に就くために重要なこと 「仕事の能力」
- 女性活躍の阻害要因「男性と比べて家庭責任が重い」
- 育児休業の利用実績「ない75.7%」  
理由として、子育て一段落後に就職した＝妊娠・出産により退職
- 男性従業員の育児休業取得への理解 7割超 18.6%大幅増

### （意見・感想）

- ・女性の活躍推進で企業側が取り組む一方で、女性の家庭責任や意識の課題があり、両方から取り組む必要がある
- ・女性従業員への取り組みが、20人以下の企業でもされてきている。育児介護休暇をとれるような行政からのバックアップと、大企業並みに制度を推進できる企業力をつけることが大切だと感じる

### （3）アクションプラン「国際女性デー」報告

95人150束の町内産アルストロメリア花束を配布

### （意見・感想）

- ・国際女性デーで、役場受け取りを担当した。親子で訪れる方も多く、みな笑顔で良かった
- ・新聞などの報道をみて、たくさんの人から箕輪町の取り組みを知って声を掛けていただいた。取り組みの周知はとても良かった。

### （4）1年を通しての感想

- ・「女性」「働き方」「男と女」など深く考える1年となった。
- ・井戸端会議立ち上げ当時と比べると意識が上がってきていると感じている。「皆でやろう」「できる人ができることをやろう」という意識も上がっている。

活動がなかなかできず達成感がないが、もっと活動できるような状況になるといい

- ・これまで男女平等や女性活躍を意識したことがなかった。企業の方たちとも交流が持ててよかった。