

令和6年度  
男女共同参画に関する市民意識調査  
報告書

令和7年3月

佐賀市

## 【目次】

第1章	調査概要	01
第2章	調査結果の概要と考察	03
第3章	調査結果	13
I.	回答者の属性に関する事項	14
1.	基本属性	14
(1)	年代	14
(2)	性別	14
(3)	同居している家族構成	15
(4)	婚姻状況	16
(5)	共働き状況	16
II.	男女共同参画について	17
1.	男女共同参画について	17
(1)	男女共同参画に関する用語の認知度	17
(2)	男女共同参画への関心度	20
(3)	男女の地位の平等感	22
(4)	自身の結婚に対する考え方や固定的な役割分担意識	30
(5)	身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか	34
2.	地域・防災における男女共同参画	41
(1)	地域活動における男女の役割分担への認識	41
(2)	防災活動への女性の参加	42
3.	行政への要望	43
(1)	男女共同参画に関する行政への要望	43
III.	就業について	44
1.	就業状況	44
(1)	就業状況	44
(2)	1週間あたりの就労時間	45
(3)	1週間あたりの就労日数	46
(4)	雇用形態	47
(5)	過去の就労経験	48
(6)	最後に正規社員として勤めた事業所の退職理由	49
(7)	理想の働き方(雇用形態)	50
(8)	正規社員就労に必要なこと	52
2.	女性活躍推進について	53
(1)	女性が職業をもつことへの意識	53

(2) 女性管理職増加の条件	54
(3) 男女ともに働きがい・働きやすさを感じられる社会に必要なこと	55
IV. ワーク・ライフ・バランスや子育て、パートナーシップについて	56
1. ワーク・ライフ・バランスと家庭内の役割分担等について	56
(1) ワーク・ライフ・バランスの満足度	56
(2) 日常生活における活動時間	58
(3) 家庭内の役割分担状況	62
(4) 男性が家事育児や介護に参加するために必要なこと	65
(5) 夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無	66
(6) 夫婦のキャリアに関する考え方	68
2. 子育てについて	70
(1) 自身の子育てについての意識	70
3. 介護について	72
(1) 介護に必要な家族の有無	72
(2) 介護に関する困りごとや悩み	73
V. 人権や性的マイノリティについて	74
1. ドメスティックバイオレンスの実態	74
(1) 最近5年間の配偶者等からの暴力等に関する認識	74
(2) 被害経験時の対応	77
(3) 被害経験時の相談相手	79
(4) 我慢した理由	80
2. ハラスメントの実態	81
(1) 最近5年間のハラスメント行為に関する認識	81
(2) 相談(支援)機関に関する認識	84
3. 性的マイノリティに対する取り組みについて	85
(1) 性的マイノリティに対する取り組みへの考え方	85
第4章 調査票	87

# 第 1 章 調査概要

## 調査概要

### 1. 調査目的

男女共同参画の社会づくりに関する市民の意識と実態を把握し、男女共同参画行政施設の基礎資料として活用するとともに、第5次男女共同参画計画の策定資料とする。

### 2. 調査対象

- (1)母集団 佐賀市にお住いの16歳から74歳までの男女
- (2)標本数 2,300人
- (3)抽出方法 等間隔無作為抽出法

### 3. 調査時期

令和6年10月28日(月)～11月25日(月)

### 4. 調査方法

郵送配布、郵送またはインターネット回答

### 5. 有効回収数

- 配布数 2,300人
- 有効回収数 848人
- 有効回収率 36.8%

### 6. 調査の企画・実施等

調査主体：佐賀市政策推進部男女共同参画課

調査実施機関：株式会社サイズラーニング

### 7. 調査結果利用上の留意事項

- ・文章や表、グラフ中の回答割合(相対度数)は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にならないことがある。
- ・2つ以上の回答を求めた(複数回答)質問の場合、その回答割合の合計は原則として100%を超える。
- ・数表に記載された「n」は、回答割合算出上の基数(回答数)である。
- ・文中では選択肢(変数)を「 」で示した。選択肢の文章が長い場合は、一部省略したところがある。
- ・図表に示す選択肢は文言を短縮して表記している場合があるため詳細は巻末の調査票を参照すること。

## 第 2 章 調査結果の概要と考察

## 調査結果の概要と考察

株式会社サイズラーニング 代表取締役 高見真智子  
専任コンサルタント 黒木怜香

本調査は、男女共同参画の社会づくりに関する市民の意識と実態を把握し、これまで佐賀市が進めてきた施策の成果検証及び、第5次男女共同参画計画の策定資料とすることを目的に行った。特に今回は、男女共同参画を阻む要因の一つである「固定的な役割分担の構造」に着眼し、いわゆる「男らしさ・女らしさ」というジェンダーバイアスに紐づいた社会・組織・家庭内の構造的要因を明らかにするべく、「ジェンダー統計」の考え方を取り入れ、調査設計・分析を行っている。以下、設問テーマ別に、結果概要と考察を抜粋する。

### 1. 男女共同参画について

#### (1) 結果の概要

■男女共同参画関連用語の『認知度』は向上。一方で男女共同参画への『関心度』は低下傾向

男女共同参画に関する用語の『認知度』(問4) (「言葉も意味も知っている」「言葉は知っているが意味は知らない」の合計)については全体的に令和元年度よりもポイントが増加し、特に「ジェンダー」の認知度は90%を超えている。なお、第4次男女共同参画計画の成果目標となっている「佐賀市男女共同参画を推進する条例」の認知度は57.0%、「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は72.2%と、いずれも目標を達成している。

一方で、男女共同参画への『関心度』(問5)は令和元年度よりも7.0ポイント減少し、53.4%となっている。また、女性の関心度は59.6%、男性の関心度は46.1%と、男性のほうが13.5ポイント低く、特に男性は40歳代以外のすべての年代で40%台にとどまっている。

■政治、就職・採用、地域・社会、法律・制度に『男性優遇』と感じる割合が高い

男女の地位の平等感(問6)をみると、『男性優遇』(「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計)は「政治の場で」が67.8%と過半数を超え、次いで、「就職・採用の際に」「地域・社会活動の場で」「法律や制度に関して」が3割を超えている。また、「家庭生活で」「地域・社会活動の場で」「政治の場で」「法律や制度に関して」については、女性の『男性優遇』の割合が高く、10ポイント以上の男女差が確認できる(例えば「家庭生活で」『男性優遇』女性43.0%:男性25.6%)。「職場で」「就職・採用の場で」も5ポイント以上の男女差がある。「職場で」「法律や制度に関して」では、男性の『女性優遇』の割合が女性よりも10ポイント程度高い。

■性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ)の『否定派』は8割を超える

性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ)(問7)の『否定派』は8割を超え、令和元年度よりも15.9ポイント増加している。特に女性の10歳代、20歳代、30歳代、50歳代で『否定派』が9割を超え

ている。

一方、「家計責任」に関する性別役割分担意識(「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「女性は結婚によって経済的に安定を得る方がよい」)については、『肯定派』の回答が男女ともに約3~4割を占めている。

#### ■父母や祖父母に対して、性別役割分担意識を『感じる』との回答が3割を超える

性別役割分担意識を前提とした決めつけや思い込みを『感じる』(問8)のは「父母(義理の父母)」に対して45.5%、「祖父母(義理の祖父母)」に対して34.4%となっている。また、「父母(義理の父母)」に『感じる』割合が、女性の30~50歳代、男性の40~50歳代で5割を超え、「祖父母」に『感じる』割合は女性の10~30歳代で4割を超えている。

#### ■身近な人に性別役割分担意識を感じる人は、自身の性別役割分担意識が強く、男性では子育てに対する性別役割分担意識、女性では無償ケア労働がより高まる傾向がみられる

身近な人に性別役割分担意識を『感じる』と回答した人は、自身の性別役割分担意識がより高い傾向がみられる。例えば、配偶者に性別役割分担意識を『感じる』と回答した男性は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」の『肯定派』の割合が高く、配偶者に性別役割分担意識を『感じる』と回答した男女はともに「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」の『肯定派』の割合が高い。また、配偶者・父母・祖父母に性別役割分担意識を『感じる』と回答した男性は、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」の『肯定派』の割合が高い傾向にある。さらに、配偶者や父母に性別役割分担意識を『感じる』女性は、平日・休日の家事時間「3時間以上」の割合が高く、無償ケア労働の負担がより高まる傾向がみられる。

#### ■地域の男女共同参画、女性の意思決定への参画が限定的な傾向がみられる

地域での役割を男女どちらが担うことが多いか(問9)については、「自治会・町内会等の会長職」「消防団員」「体育協会(スポーツ協会)・スポーツ関係の行事等の責任者等」で『男性の方が多い』が5割を超える。また、地域の防災や災害対応の話し合いの際に、女性の考え方や意見が取り入れられているか(問10)については『肯定派』は2割にとどまっている。会長や責任者等の役職・意思決定層や、話し合いの場における女性の参画が限定的である傾向がうかがえる。

## (2)考察

以上の結果から、性別役割分担意識に対しては、否定的な意識を抱く層は増え、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する人の割合は86.2%と、第4次男女共同参画計画の成果目標を達成している。一方、多くの場で「男性優遇」だと感じる人は多く、社会・家庭・地域などで、未だに性別による役割分担が続いていることが示唆される。また、「男女共同参画」への関心度は低下し成果目標達成には至らず、特に男性の関心度が多くの世代で低下している。

今後は、性別役割分担意識への考え方や、男女共同参画への関心度など、「意識面」の変化を定点観測するだけでなく、より構造的な要因に着眼できるよう、例えば男女共同参画計画のコンセプトに「ジェンダー平等」を掲げ、ジェンダー統計に基づく新たな目標値の検討・設定等の工夫をすることで、性別による役割分担が引き起こされる根本的な要因特定や、男女ともに参画への共感・関心度向上を図ることも、非常に重要な視点であると考えられる。

さらに、身近な人に性別役割分担意識を感じる人は、自身に対する性別役割分担意識が強く、男性では子育てに対する性別役割分担意識、女性では無償ケア労働がより高まる傾向がみられることから、性別役割分担意識が世代を超えて継承され、子育て意識における性別役割分担意識の醸成や、女性への無償ケア労働の偏りに影響を及ぼしている可能性もある。そのため、こうした性別役割分担意識が世代を超えて連鎖しないよう、例えば、親・祖父母世代への意識啓発も一つの取組み策として有効だろう。

## 2. 就業について

### (1) 結果の概要

■就業率は、男性 76.2%、女性 66.3%。9 ポイント以上の男女差がある状況は前回から変わらない

就業率(問 12)は 70.0%と令和元年度(68.5%)と有意差がない。性別でみても、男性 76.2%(令和元年度 73.9%)、女性 66.3%(令和元年度 64.6%)と、9.9 ポイントの男女差がみられる傾向は令和元年度から変化がみられない。

■1週間あたりの就労時間はやや減少傾向。男性のほうが女性よりも就労時間・日数ともに多い傾向がみられる

1週間あたりの就労時間(問13)をみると、「40～59 時間」が 50.5%と、令和元年度(51.7%)と同様に最も高いが、「～19 時間」が 19.0%と前回より 7.3 ポイント増加し、就労時間はやや減少している傾向がみられる。1週間あたりの就労日数(問 14)は、「5 日」が 61.3%と、令和元年度(58.3%)と同様に最も高い。

また、就労時間・日数ともに、男性のほうが女性よりも多い傾向がみられ、「40～59 時間」「60～79 時間」「6 日」で男性のほうが 5 ポイント以上高い。

■雇用形態の男女差は前回と変わらず、男性では正規雇用者が多く、女性では非正規雇用者が多い

現在の雇用形態(問15)は、『正規の社員、職員』で、男性が 69.5%(令和元年度 64.2%)、女性が 47.2%(令和元年度 41.1%)、「パート、アルバイト」で、女性が 28.9%、男性が 9.0%、『派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員』で、男性が 5.9%、女性が 11.8%となっている。また、『非正規の社員、職員』(「パート・アルバイト」「派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員」の合計)の女性は 40.7%(令和元年度 45.5%)と、4割を占めている。令和元年度と同様に、男性では正規雇用者が多く、女性では非正規雇用者が多い傾向がみられる。

■過去に正社員として就労経験のある女性の5割以上が「結婚・出産・育児」を理由に退職している

過去の就労経験(問16)をみると、「正規の社員、職員」が男女ともに5割弱を占める。一方、「非正規雇用労働者」では女性 27.3%、男性 10.1%と、女性のほうが高い。また、過去に正規の社員、職員として働き、現在は仕事に就いていない回答者の、正規の社員、職員を退職した理由(問 17)をみると、「結婚のため」「出産・育児のため」の合計は、女性が 51.3%、男性が 0%となっている。

■非正規雇用者が正規雇用を実現するには「家庭との両立」が必要

理想とする働き方(問19)をみると、男女ともに「正規の社員、職員でフルタイム勤務」が5割を超えている。

現在の雇用形態と理想の雇用形態のミスマッチに関してみると、『正規雇用』では男女ともにミスマッチはみられないが、女性の『非正規雇用』では、「正規の社員、職員でフルタイム勤務」を理想の働き方と回答した割合が6割を超えている。

正規雇用を望む回答者に対し、正規の社員への就労に必要なこと(問20)を聞くと、「家事・育児・介護と両立した働き方ができること」が77.8%、特に女性では83.1%となっている。また、「配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること」「保育・介護サービスが利用できること」が女性のほうが男性よりも20ポイント以上高い。

■「女性が結婚・出産後もずっと働き続けるほうがよい」という意識はさらに高まるが、現実では「出産後も働き続けること」「仕事と家庭を両立できる働き方」に課題意識をもつ市民が多数

「女性が職業をもつこと」(問18)に対する『肯定派』(「結婚や出産後も産休や育休などを利用しながら、ずっと仕事を続けるほうがよい」)は62.5%と、令和元年度よりも12.3ポイント増加している。また、女性の管理職増加の条件(問21)をみると、男女ともに「出産後も働き続けることができる環境の整備」が7割を超えている。さらに、男女ともに働きがい・働きやすさを感じられる社会に必要なこと(問22)をみると、男女ともに「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」「女性が結婚・妊娠・出産後も仕事を続けやすい職場風土づくり」が上位に挙がり、5割以上を占めている。

## (2)考察

以上の結果から、就業の状況には未だ男女差がみられる傾向にあり、男性のほうが女性よりも、正規雇用として就労し、より長く仕事に時間を費やしていることがうかがえる。また、女性の就労継続や正社員断念、昇進の難しさの背景には、女性が抱える無償ケア労働の負担が高いことが示唆される。女性のほうが圧倒的に、家庭との両立を理由に正社員を退職した割合が高く、正社員就労の条件にも配偶者・パートナーとの家庭役割の分担や、保育・介護サービスの利用が上位に挙がり、女性の管理職増加のためには「出産後も働き続けることができる環境の整備」が最上位に挙がっていることから、無償ケア労働の負担が女性の働き方や働く時間を抑制し、結果的に就労・キャリア継続の阻害要因となっている可能性もみてとれる。さらには、男女ともに働きがいや働きやすさを感じられる社会のために必要なことの最上位に「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」が挙がっていることから、女性だけでなく男性にも、多様な働き方を望む層が一定数存在する可能性がある。性別によらず、家庭と両立できる働き方を選ぶことができるような柔軟な働き方の一層の促進、さらには多様な働き方の選択が本人のキャリア形成にネガティブな影響を及ぼさないような環境・風土づくりも重要だろう。

今回の調査でも、男性のほうがより長く就労している傾向がみられるが、その背景には、男性側にのみ家庭責任の放棄につながりやすい仕事の依頼や役割分担(例えば残業や出張、転勤等)が、組織内で発生している可能性も考慮される。働き方の男女格差の実態把握のため、市内事業所や事業所に勤める従業員を対象とした調査を実施し、組織内の労働慣行や役割分担、人材育成などのプロセスのなかに、無意識の性別役割分担意識にもとづく男女格差が発生していないかをジェンダー統計の観点から確認することも、今後検討の余地があるだろう。

### 3. ワーク・ライフ・バランスについて

#### (1) 結果の概要

##### ■ワーク・ライフ・バランス満足度は 46.6%

ワーク・ライフ・バランスへの満足度(問23)は『満足している』が 46.6%。有意な男女差はみられないが、性・年代別にみると女性の 20 歳代と男女の 40 歳代で満足度が 5 割を超えている。

##### ■家事は女性に偏り、既婚や共働き世帯で、女性のほうがより多く担っている傾向がみられる

日常生活の中で、「家事」にかかる時間(問24)は女性のほうが男性よりも長く、例えば平日の家事時間「3 時間以上」は、女性が 33.3%、男性が 4.8%となっている。また、「既婚」「共働き」のいずれにおいても、女性のほうが男性よりも家事時間が長く、例えば共働きでは、平日の家事時間「3 時間以上」は女性が 60.4%、男性は 4.6%となっている。また、家庭内の役割分担状況(問25)をみると、「家計を支える」では「主に男性」が 40.9%、「食事の支度」「掃除」「洗濯」では「主に女性」が 6 割以上となり、家事項目は女性に偏っている。特に「既婚」では男女ともに、「食事の支度」の「主に女性」の割合が 8 割を超える。

##### ■男性の家庭参加を進めるには、男性は夫婦・家族のコミュニケーション、女性は子どもの頃からの教育が必要と感じている

男性の家庭参加に必要なこと(問26)をみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」55.1%、「子どもの時から家庭で性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をする」48.9%が上位に挙がっている。男女で最上位項目が異なり、男性は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が 61.9%で最上位、女性は「子どもの時から家庭で性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をする」が 57.8%で最上位になっている。また、「子どもの時から家庭で性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をする」の男性の回答割合は 38.1%と、女性よりも 19.7 ポイント低い。

##### ■家庭の役割分担の話し合い経験がない夫婦は 3 割弱。キャリア観は「夫優先」の傾向が高い

既婚者における家庭の役割分担についての夫婦間での話し合い経験の有無(問28)をみると、「話し合ったことがない」が 28.1%となっているが、女性の「未就業」「非正規雇用」「配偶者のみ働いている」層では、「話し合ったことがない」が 3~4 割を占める。

また、共働き夫婦のキャリアに関する考え方(問30)をみると、「配偶者のキャリアを優先していく」では、女性が 34.9%、男性が 6.1%、「自分のキャリアを優先していく」では女性が 4.7%、男性が 23.7%となり、男女で差がみられる。さらに女性の「非正規雇用」では「配偶者のキャリアを優先していく」が 47.1%と、女性の全体平均よりも 12.2 ポイント高い。

##### ■「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」の肯定派は 4 割。男性は 6 割を超える

自身の子育てについての意識(問31)をみると、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」で『肯定派』は 44.6%となっている。それ以外の項目では、男女平等に関する『肯定派』が 8 割を超えている。「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」の『肯定派』には男性の割合が高い

傾向がみられ、男性全体で 61.0% (女性 32.6%)、男性の 30 歳代～70 歳以上の世代で 5 割を超える。

■介護を抱える人は、男女ともに仕事との両立に難しさを感じている

介護が必要な家族がいる人(問32)は、男女ともに 1 割程度存在している。家族の介護に関する困りごとや悩み(問 33)をみると、男女ともに「介護と仕事との両立が難しい」が 3 割と最上位に挙がっている。また、女性のほうが男性よりも「介護に専念できる人が自分しかおらず負担が大きい」「介護を担うために、自分の仕事や働き方をセーブしなければならない」が10ポイント程度高い。男性では、「介護と仕事との両立が難しい」「介護と、その他の家族の世話や家事との両立が難しい」が女性よりも5ポイント程度高い。

(2)考察

以上の結果から、家庭の役割に割く時間は、既婚や共働きに関わらず女性のほうが多い傾向がみられ、それらの役割分担に関する話し合い経験のない夫婦も3割弱みられる。また、夫婦のキャリア観は「夫優先」の傾向が強いことが見てとれる。男性の家庭参加を進めるためには、男性は特に「夫婦や家族間のコミュニケーション」が必要である、との回答割合が高いことから、夫婦間での対話を促進することが、特に男性自身の参加意識・行動促進につながる可能性も示唆される。例えば、家庭内のジェンダーギャップ解消にいち早く着眼した他自治体では、夫婦の家庭内の役割分担が話し合いによって決定されていないという実態をうけて、家事・育児に関するコミュニケーション啓発ツールを作成した。夫婦間のコミュニケーション促進と、家事分担の可視化により、夫婦間の分担差の解消を図る、という施策展開の手法は、佐賀市でも同様に導入検討が可能だろう。

また、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」の『肯定派』には男性の割合が高い傾向がみられるため、特に男性側の「ジェンダーバイアス」の払しょくに関する啓発等も一考だ。本調査と同時期に行った中学2年生意識調査でも、「女(男)だから、…しなさい(するな)」と言われた相手が「父親」との回答が男子中学生では 45.7%にのぼり、「女は女らしく、男は男らしくしたほうがよい」という考え方に対しても『肯定派』の男子中学生は 25.0%と、女子中学生よりも 14.2 ポイント高い、という結果が出ている。父親のもつ固定的なジェンダー意識が、次世代に継承されている可能性も示唆されるため、世代間継承を食い止めるための、保護者(特に父親)に対する一層の啓発支援も必要ではないだろうか。

## 4. 人権や性的マイノリティについて

### <ドメスティック・バイオレンス(以下DV)に関する状況>

#### (1)結果の概要

■DVの被害経験では、「精神的暴力」を受けたとの回答割合が最も高い。また、いずれの分類においても被害経験の割合は男性よりも女性の方が高い

配偶者等からの暴力等に関する認識(問34)をみると、最も被害経験が多いのは「怒鳴る、無視する、脅す、人格を否定するような暴言を吐く等」(精神的暴力)で 9.3%となり、これに被害・加害の双方を経験したことがある割合を加えると1割を超える。また、身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力など、いずれの分類も男性に比べ、女性の被害経験の割合が高い。

■DVの対応で「我慢した」は6割を超え、前回調査より大きく上昇。「相談した」は2割を下回る

被害経験時の対応(問35)をみると、67.2%が「我慢した」と回答し、令和元年度の 18.8%を大きく上回っている。性別でみると、被害経験のある男性の 73.5%が「我慢した」と回答している。また、「我慢した」理由(問37)に関しては、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思ったから」の割合が最も高く、5割を超えている。また、「相談した」と回答した割合は 17.6%となり、相談相手(問36)は、「友人・知人」59.1%、「家族」50.0%と、身近な存在を選択した割合が全体の約5割を占め、「医師やカウンセラー」「市役所など公的な相談窓口」「民間の専門家や支援グループ」「警察」はいずれも2割未満となっている。

#### (2)考察

以上の結果から、DVの分類ごとの被害経験の割合は、いずれにおいても男性に比べ女性のほうが高い傾向にある。ただし、7つの分類すべてに、女性と同様に男性の被害経験も確認できる点に注視し、ジェンダー視点で検証する必要がある。

被害経験時の対応に関しては、「我慢した」との回答が6割を超え、令和元年度よりも 48.4 ポイント増加し、平成26年度と近い割合に後退している。この値は、第4次男女共同参画計画における成果目標とされていることから、前回調査時の改善および今回の後退の要因を整理する必要がある。具体的には、調査実施前の期間における環境変化や、関連するインプット(施策)及び、そのアウトプット(成果)やアウトカム(効果)の要素を洗い出し、何によってこの数値が変化するか仮説を立て、KPI としての有用性も含め検証する必要があるだろう。

「女性版骨太の方針2024」では、その柱の一つに「個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現」と「配偶者等からの暴力への対策の強化」が設定されており、法改正、啓発、相談体制や関係機関の連携の強化等が明示されている。こうした政府の方針を加味するとともに、市内で発生している実際のケースを定量・定性の両面から検証し、DV発生のメカニズムや、顕在化に至らなかったり専門的知見を持つ第三者介入が進まなかったりする要因を構造的に分析し、対応につなげることが肝要である。同時にいずれの課題に対しても、発生数だけでなく、その内容が生命や心身に与える「深刻度」を考慮し、速やかな救済や改善につなげていきたい。

## <ハラスメントに関する状況>

### (1)結果の概要

■ハラスメントの被害経験のトップは、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた経験」となり、その割合は13.4%

ハラスメントに関しては、その内容を10ケースに分類し、それぞれに被害・加害経験および第三者としての認知の状況を確認した(問38)。最も被害経験の割合が高いのは、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」で、13.4%となっている。また、その他の分類の被害経験は1割未満となっているが、それぞれに被害・加害経験者が存在しており、根絶には至っていないことがわかる。また、第三者として「見たり聞いたりした経験」に関しては、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」「女性に対して、『○○ちゃん』と呼ぶ」の回答割合が高く、それぞれ2割を超えている。なお、第4次男女共同参画計画における成果目標となっている「『男のくせに根性がない』『女は仕事を任せられない』など差別的な言葉を使う」の「いずれもない」の割合は71.0%と、目標(80.0%)到達には至っていない。

■相談施設で最も認知されているのは「佐賀いのちの電話」。次いで「フードバンクさが」

相談機関に関する認知(問39)をみると、最も知られている施設は「佐賀いのちの電話」となり、回答者の52.5%が認知している。ジェンダー関連の課題を中心に扱う施設の認知の割合は数パーセントから2割程度となっており、特に県が運営するアバンセの男性総合相談の認知は、5.4%と低い傾向にある。

### (2)考察

令和元年の労働施策総合推進法等の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が新設され、子育てや介護、性的志向、カスタマーハラスメント対策や就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントについて、事業主が講じることが望ましいとの措置が明記された。これにより、顕在化しにくかった範囲のハラスメント対策に取り組む組織が増加した。また、(通称)女性活躍推進法の10年延長の決定とともに、101名以上の企業に対してはセクシュアルハラスメントを含むハラスメント対策の強化などに取り組むことが明示されるなど、職場ではハラスメント解消につながる動きが加速している。しかし、今回の調査結果からは、職場、学校、地域におけるハラスメントや、そのグレーゾーンに該当する被害の発生が懸念される。一般的に、ハラスメントが発生する背景には、人権意識の欠如や他者に対する優越的な意識などによる課題、自分の行動の何がハラスメントに該当するかなどの理解が圧倒的に不足しているといった知識面の課題、二者間の問題として第三者が黙認する風土や文化の課題などがある。こうしたことを鑑み、自己認識の強化、正しく知る機会、当事者としての対応や第三者介入の方法の理解と活用等についての状況を、職場だけでなく様々なセクターでモニタリングし、改善につなげていくことが肝要だ。

## <性の多様性に対する認識>

### (1)結果の概要

#### ■性的マイノリティに対する取り組み9項目に関し、『賛成派』は約4割から7割程度

性的マイノリティに対する取り組みへの考え方に関して、最も『賛成派』の割合が高いのは、「制服選択制の導入」が74.2%、次いで「男女混合名簿の使用」が55.4%となっている。同時に、「わからない」の割合が、項目によりバラツキはあるものの、約15～40%にのぼっている点には注視が必要だ。

### (2)考察

LGBT 理解増進法(LGBT 法)が2023年に施行され、複数の省庁で啓発や課題解決に向けた施策が展開されている。今回の調査でも、「制服」や「名簿」対応に関しては、『賛成派』が5割を超えている。一方で、「入学願書や履歴書等の性別欄の廃止」に関しては『賛成派』が4割を下回るなど、内容により、考え方が異なっている。また、複数の項目で「わからない」との回答が3割を超える状況も確認できる。性的マイノリティに対する取り組みに関しては、人権的な側面からも重要な課題であるにとらえ、学校、職場、地域において理解する機会をつくっていくことで当事者への支援を拡充するとともに、当事者の課題を理解し、アライシップを発揮する市民を増加させていくことなども視野に入れ、理解促進や課題解決につなげる等の施策検討ができるだろう。

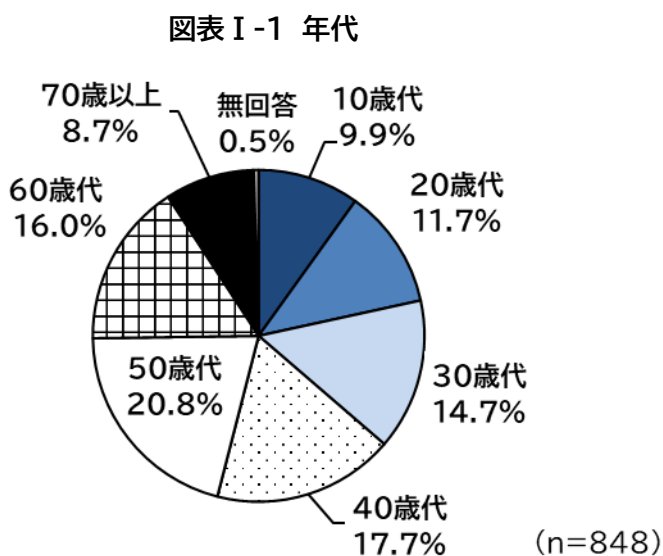
## 第 3 章 調査結果

# I. 回答者の属性に関する事項

## 1. 基本属性

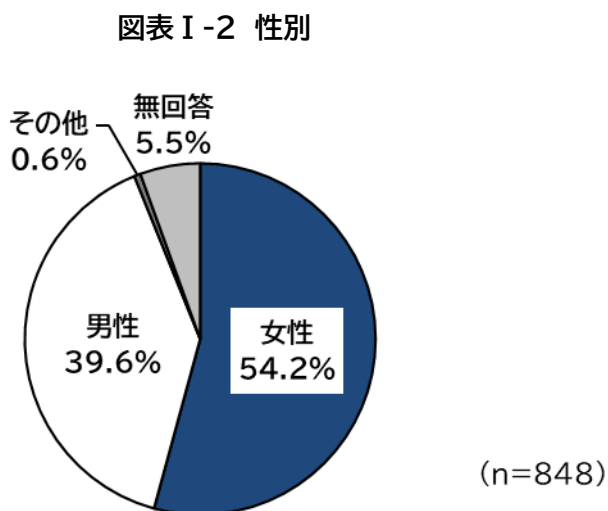
### (1)年代(問1)

年代をみると、「50歳代」が最も高く20.8%、次いで「40歳代」が17.7%、「60歳代」が16.0%となっている。



### (2)性別(問2)

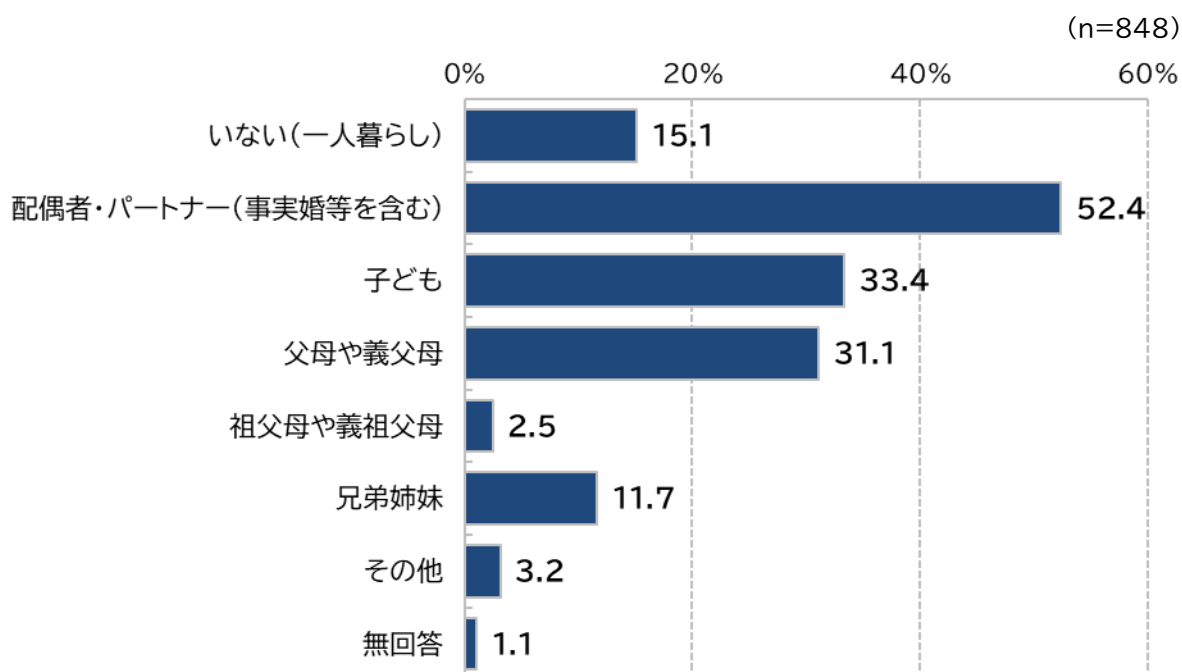
性別をみると、「女性」が54.2%、「男性」が39.6%となっている。



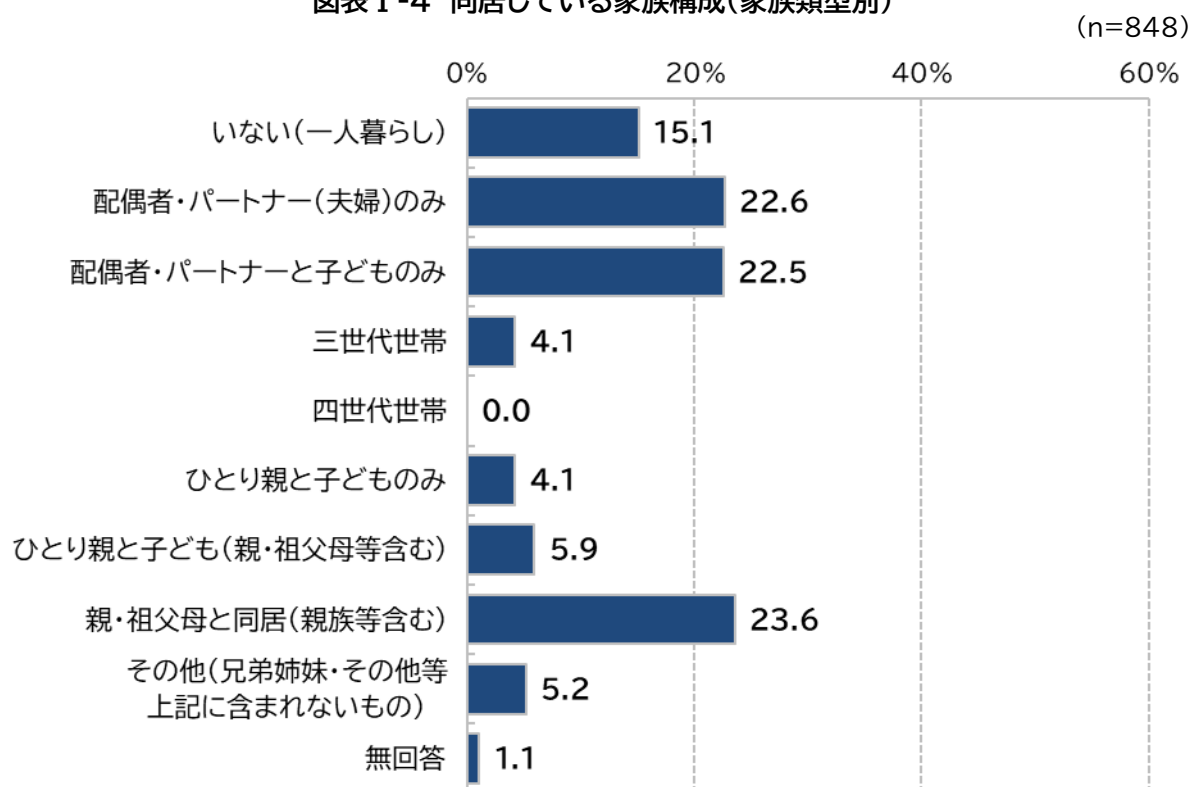
(3)同居している家族構成(問3・複数回答)

同居している家族構成をみると、「配偶者・パートナー(事実婚等を含む)」が最も高く52.4%、次いで「子ども」が33.4%、「父母や義父母」が31.1%となっている。

図表 I -3 同居している家族構成

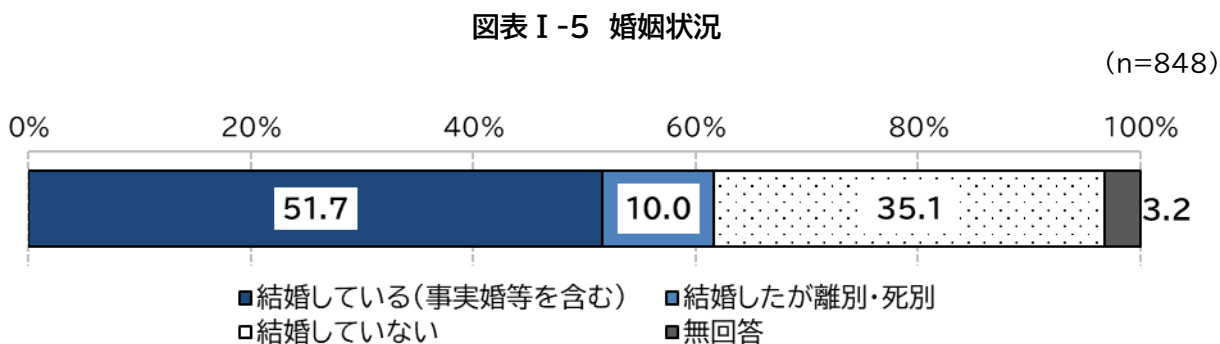


図表 I -4 同居している家族構成(家族類型別)



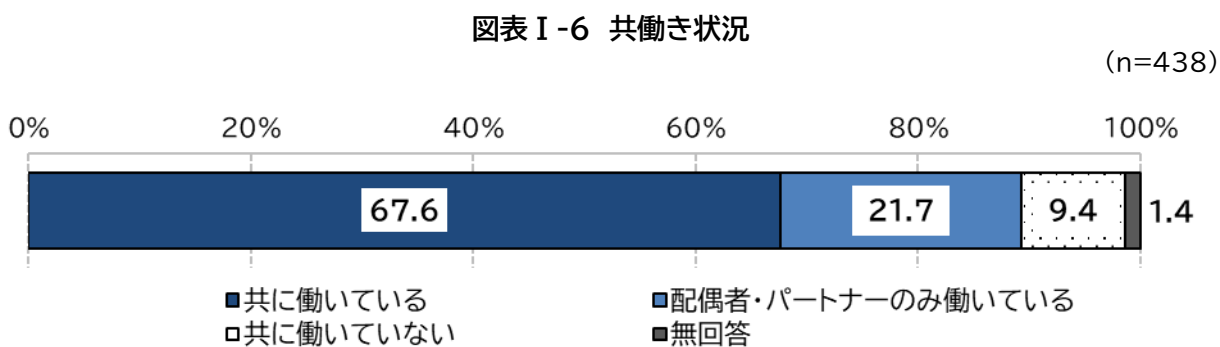
(4) 婚姻状況(問 27)

婚姻状況を見ると、「結婚している」が最も高く51.7%、次いで「結婚していない」が35.1%、「結婚したが離別・死別」が10.0%となっている。



(5) 共働き状況(問 29)

共働き状況を見ると、「共に働いている」が最も高く67.6%、次いで「配偶者・パートナーのみ働いている」が21.7%、「共に働いていない」が9.4%となっている。



## Ⅱ. 男女共同参画について

### 1. 男女共同参画について

#### (1) 男女共同参画に関する用語の認知度

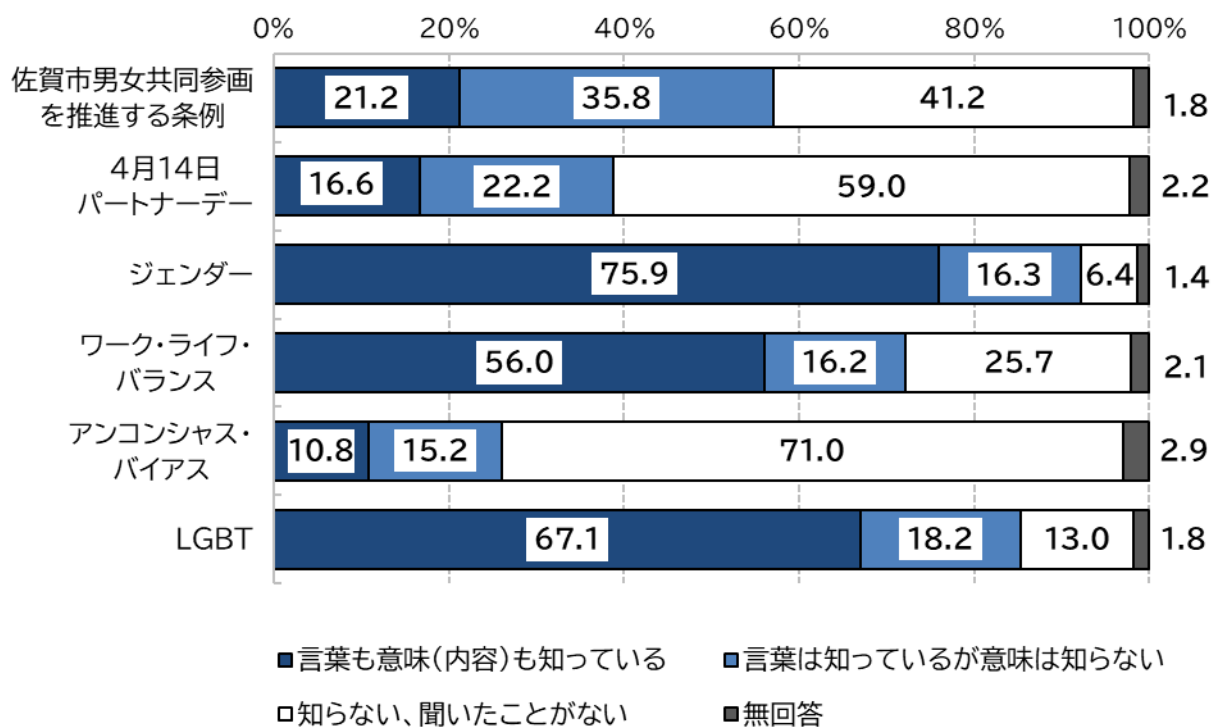
問4. あなたは、男女共同参画に関する次の用語などを聞いたことがありますか。

男女共同参画に関する用語の認知度をみると、「言葉も意味(内容)も知っている」については、「ジェンダー」が最も高く75.9%、次いで「LGBT」が67.1%、「ワーク・ライフ・バランス」が56.0%となっている。

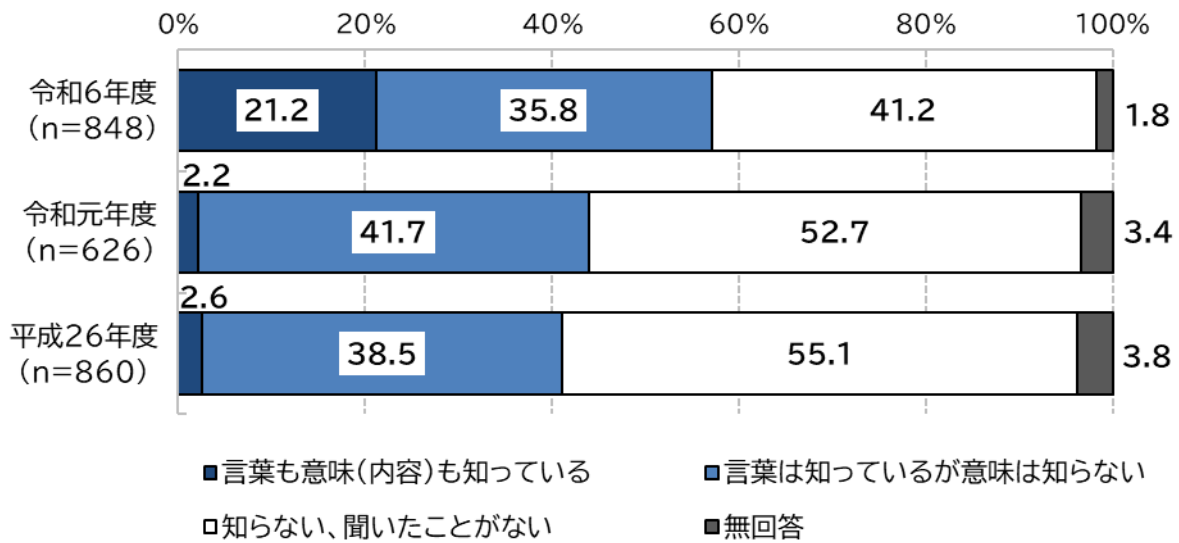
令和元年度調査と比較すると、すべての項目において「言葉も意味(内容)も知っている」が増加している。

図表Ⅱ-1 男女共同参画に関する用語の認知度

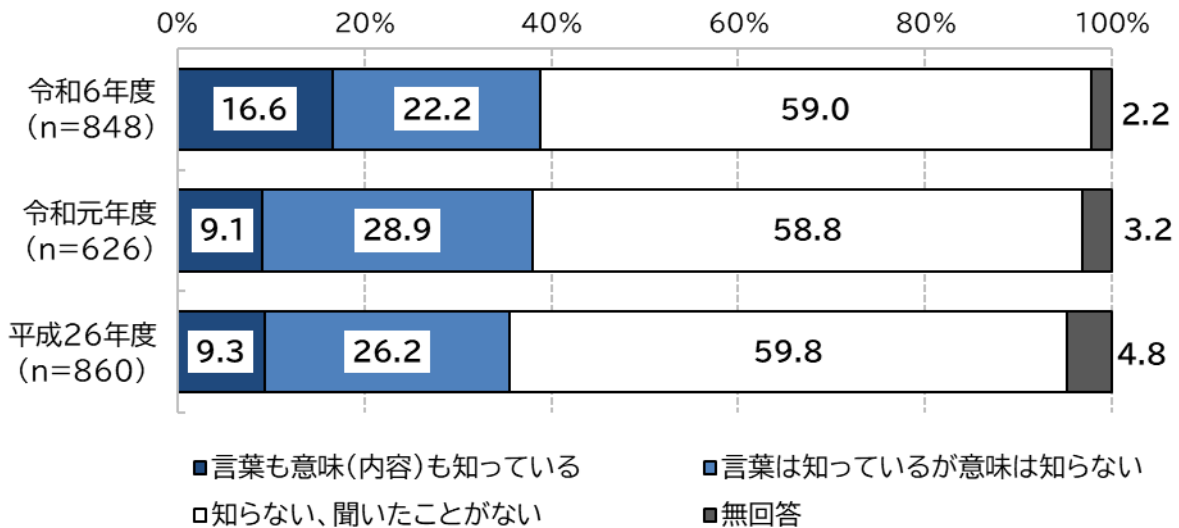
(n=848)



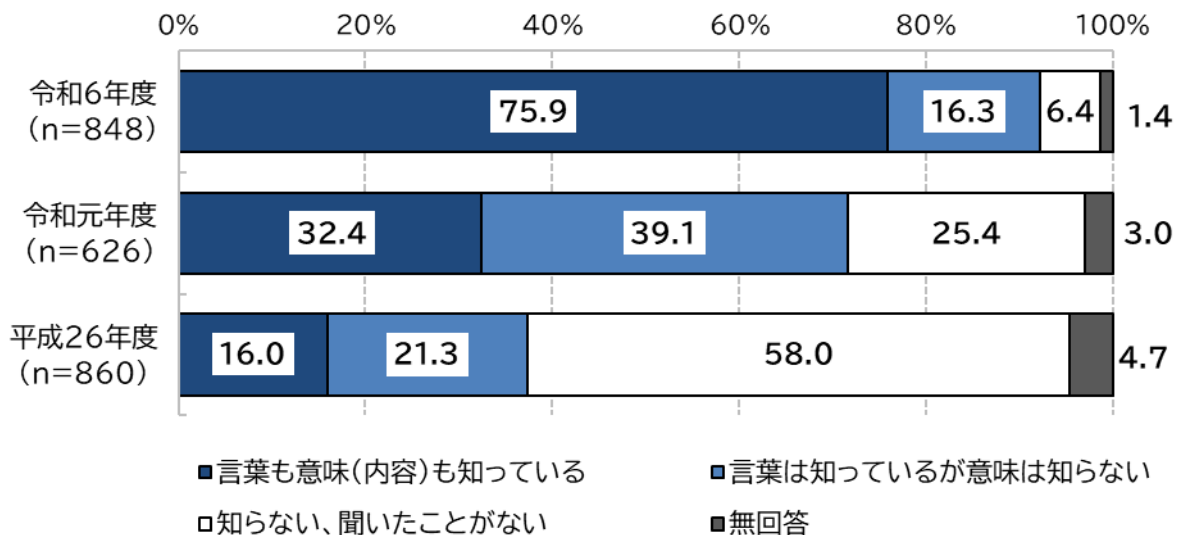
図表Ⅱ-2 男女共同参画に関する用語の認知度【佐賀市男女共同参画を推進する条例】



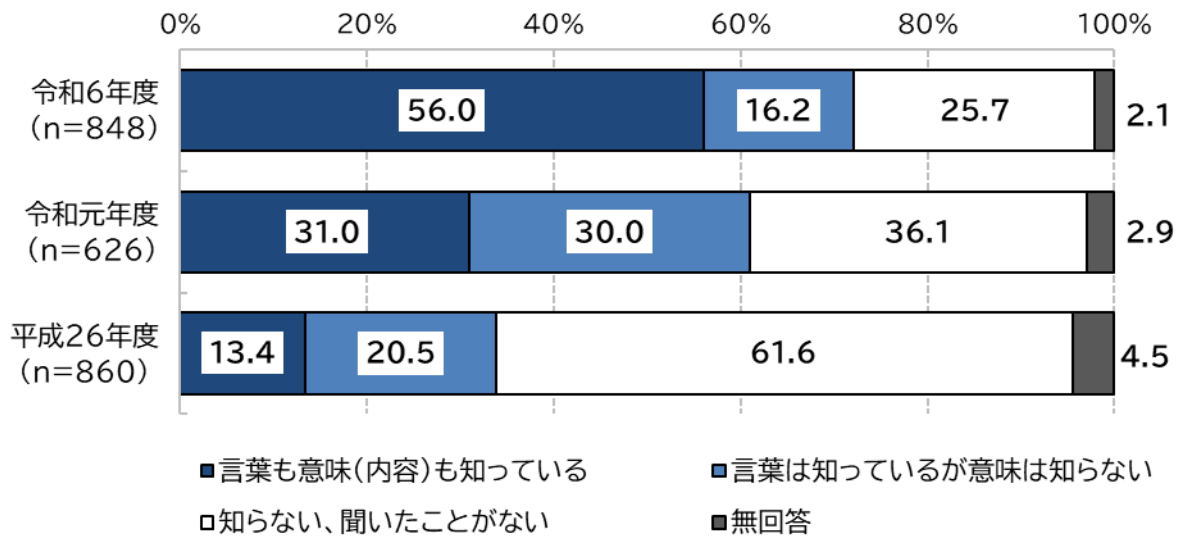
図表Ⅱ-3 男女共同参画に関する用語の認知度【4月14日 パートナーデー】



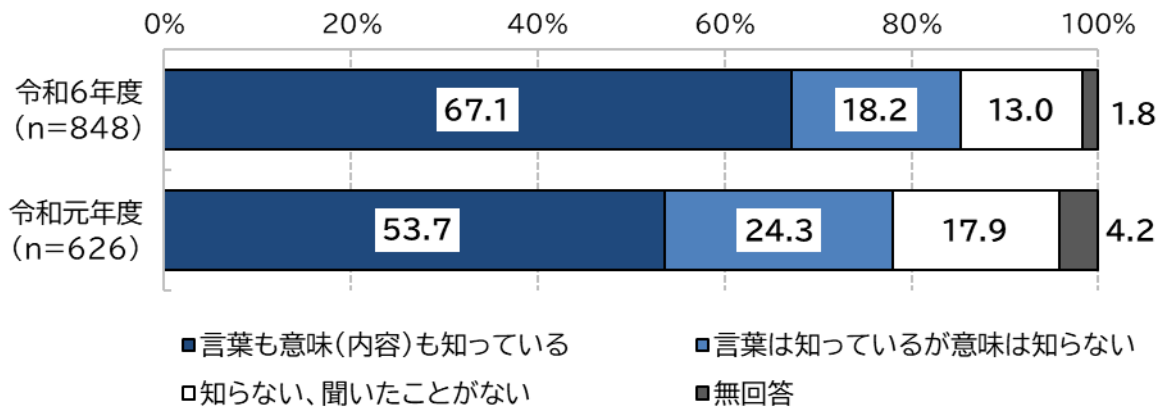
図表Ⅱ-4 男女共同参画に関する用語の認知度【ジェンダー】



図表Ⅱ-5 男女共同参画に関する用語の認知度【ワーク・ライフ・バランス】



図表Ⅱ-6 男女共同参画に関する用語の認知度【LGBT】



## (2)男女共同参画への関心度

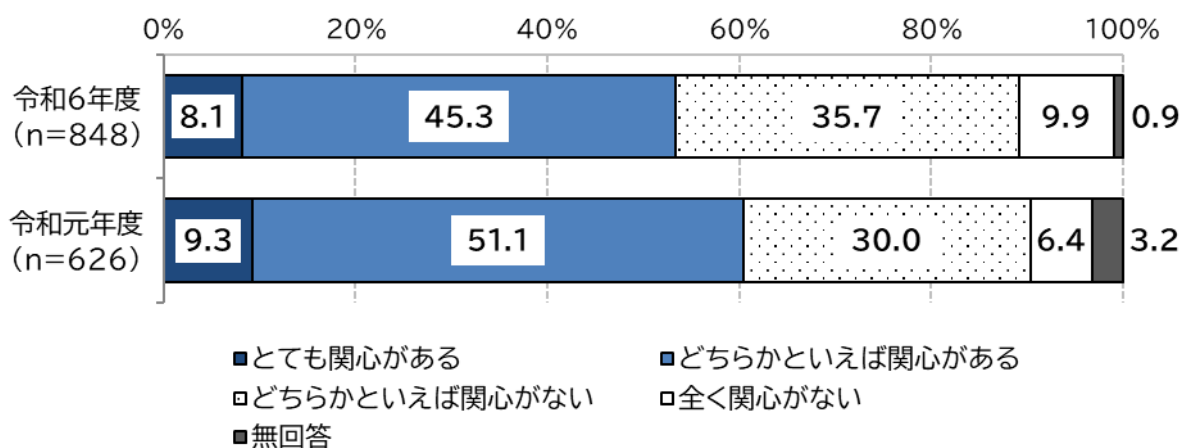
問5. あなたは男女共同参画に関心がありますか。

男女共同参画への関心度をみると、「どちらかといえば関心がある」が最も高く 45.3%、次いで「どちらかといえば関心がない」が 35.7%となっている。『関心度』（「とても関心がある」「どちらかといえば関心がある」の合計）は 53.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、『関心度』は 7.0 ポイント減少している。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『関心度』が 13.5 ポイント高い。

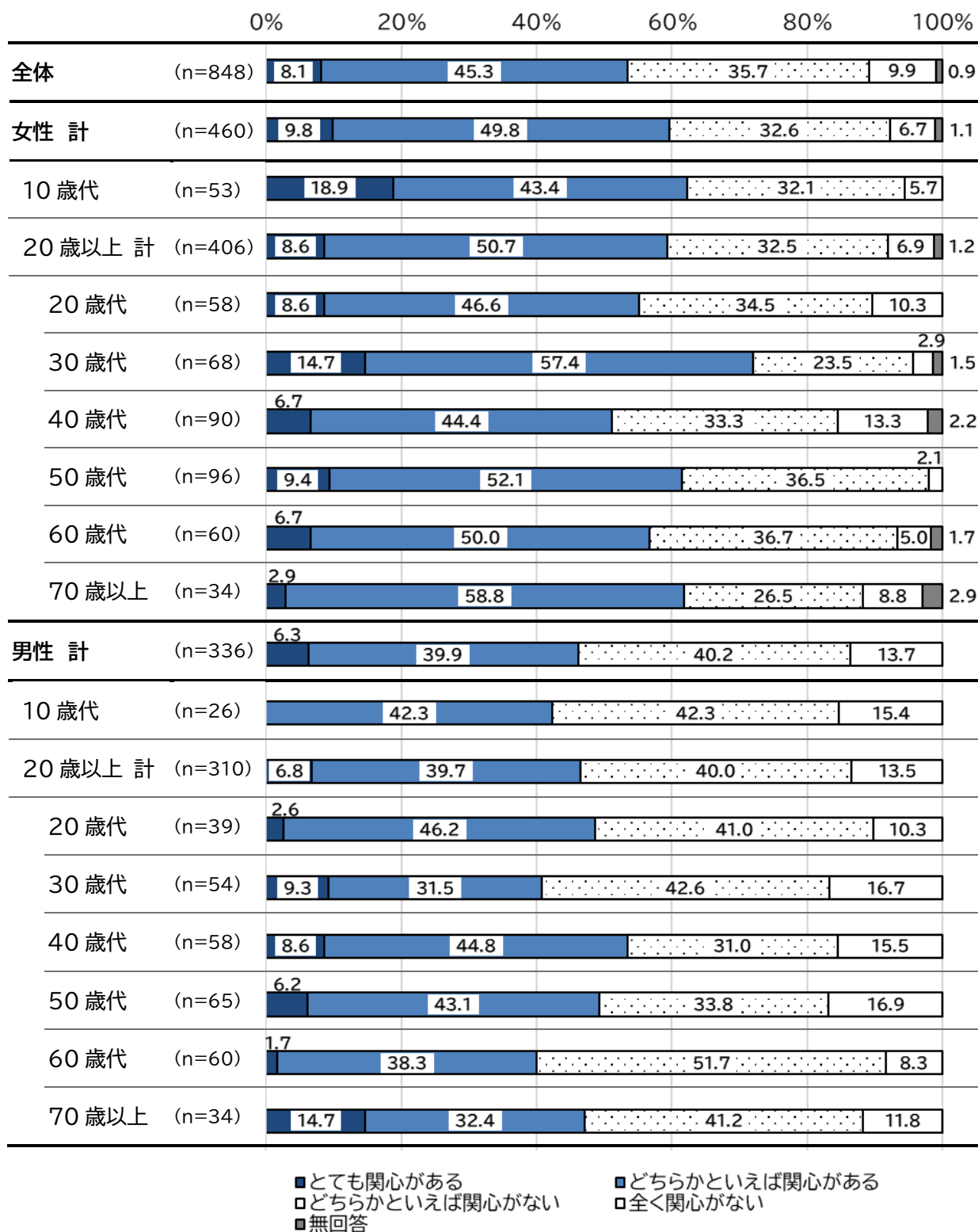
図表Ⅱ-7 男女共同参画への関心度



■男女共同参画への関心度(性・年代別)

性・年代別にみると、女性は、どの年代においても『関心度』が5割を超え、特に30歳代が全体平均より10ポイント以上高い。男性は、40歳代以外の年代で『関心度』が4割台となっている。

図表Ⅱ-8 男女共同参画への関心度(性・年代別)



### (3)男女の地位の平等感

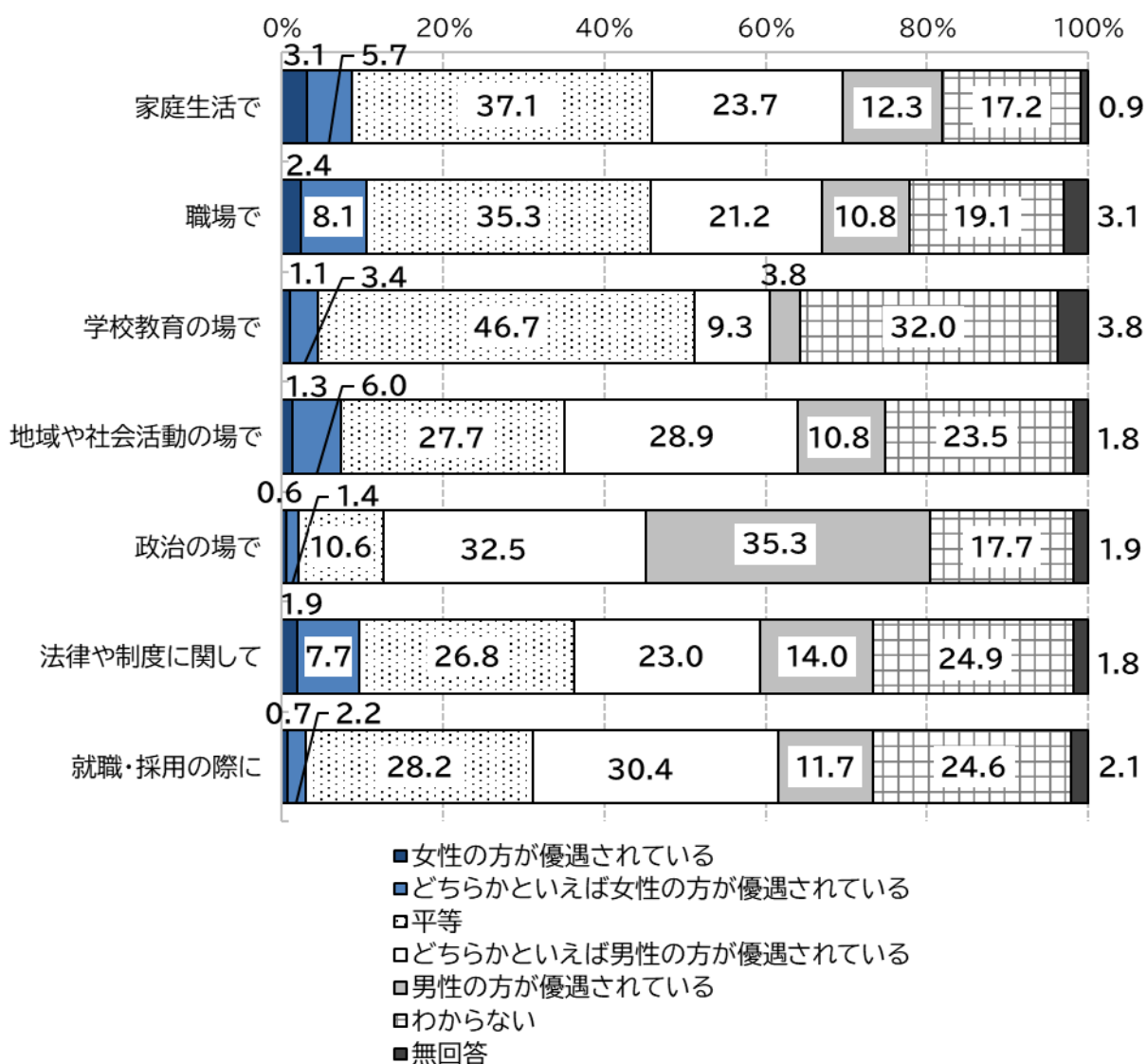
問6. あなたのお住いの地域では、下記の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

男女の地位の平等感をみると、『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合が高いのは、「政治の場で」が最も高く 67.8%、次いで、「就職・採用の際に」が 42.1%、「地域や社会活動の場で」が 39.7%、「法律や制度に関して」が 37.0%となっている。

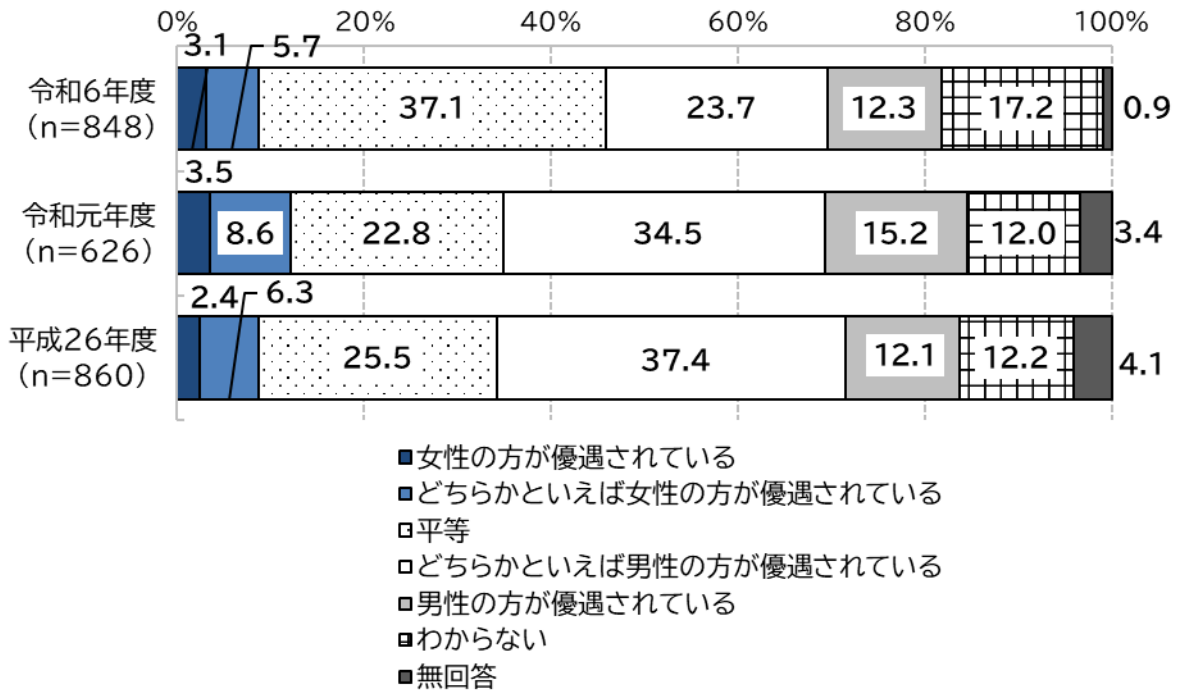
性別で比較すると、『男性優遇』の割合は、女性のほうが男性よりも、「家庭生活で」「地域・社会活動の場で」「政治の場で」「法律や制度に関して」で 10 ポイント以上高く、「職場で」「就職・採用の際に」で 5 ポイント以上高い。一方、『女性優遇』の割合は、男性のほうが女性よりも、「職場で」「法律や制度に関して」で 10 ポイント程度高い。

図表Ⅱ-9 男女の地位の平等感

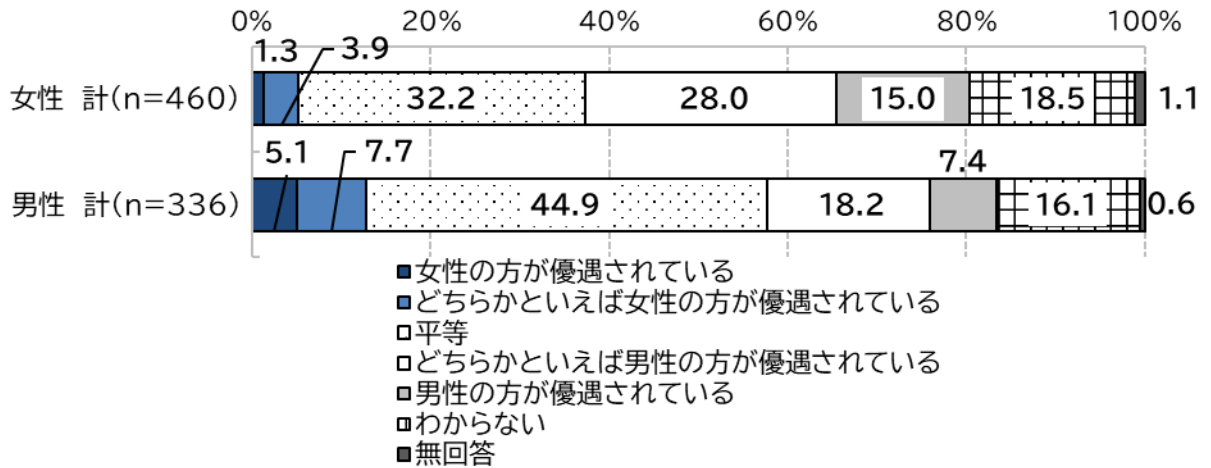
(n=848)



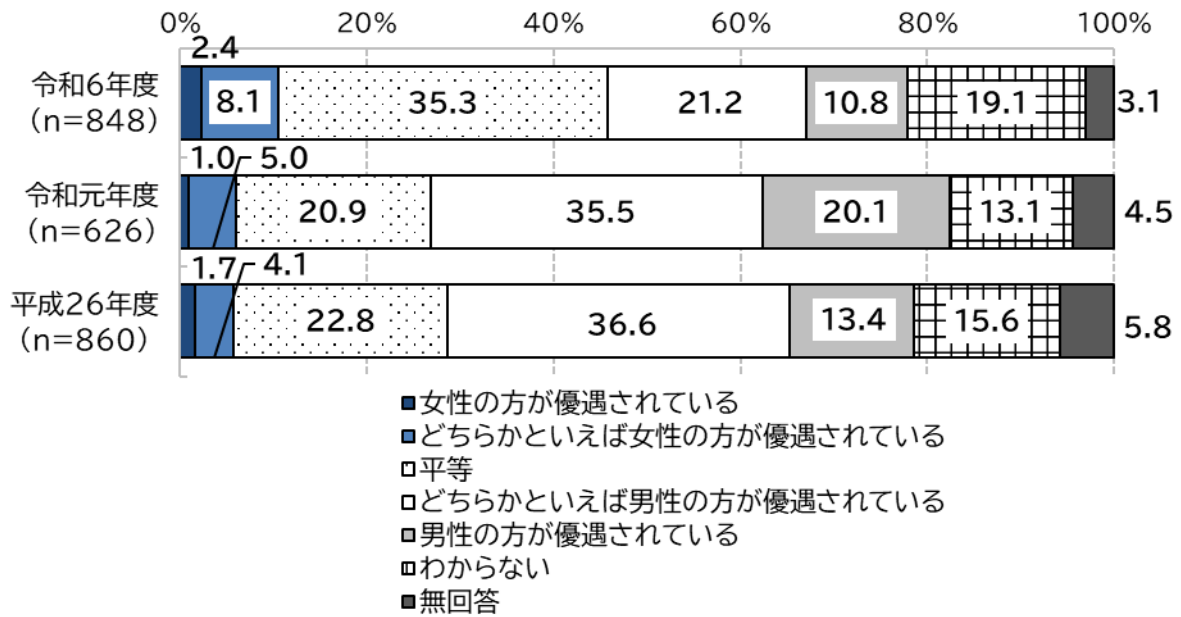
図表Ⅱ-10 男女の地位の平等感【家庭生活上で】



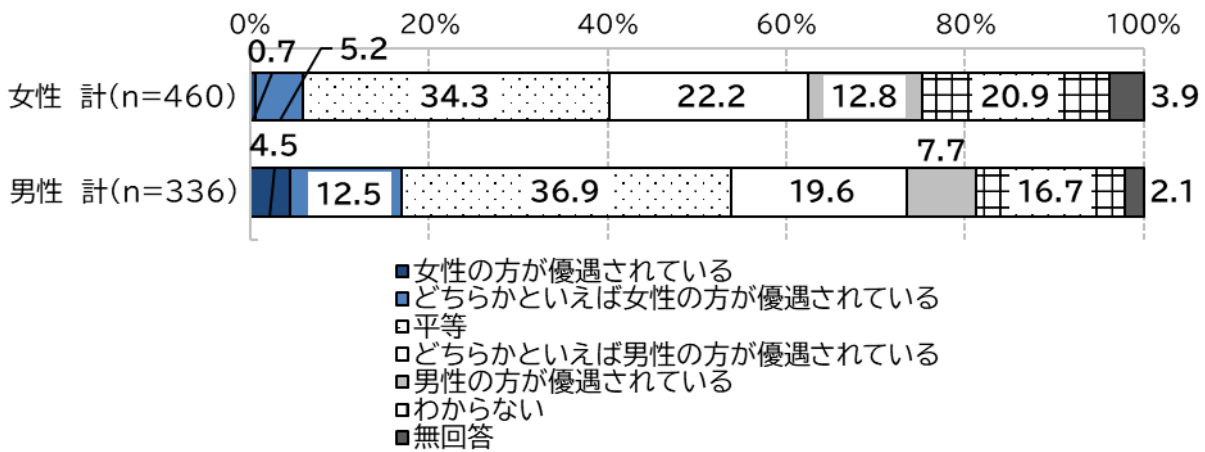
図表Ⅱ-11 男女の地位の平等感【家庭生活上で】(性別)



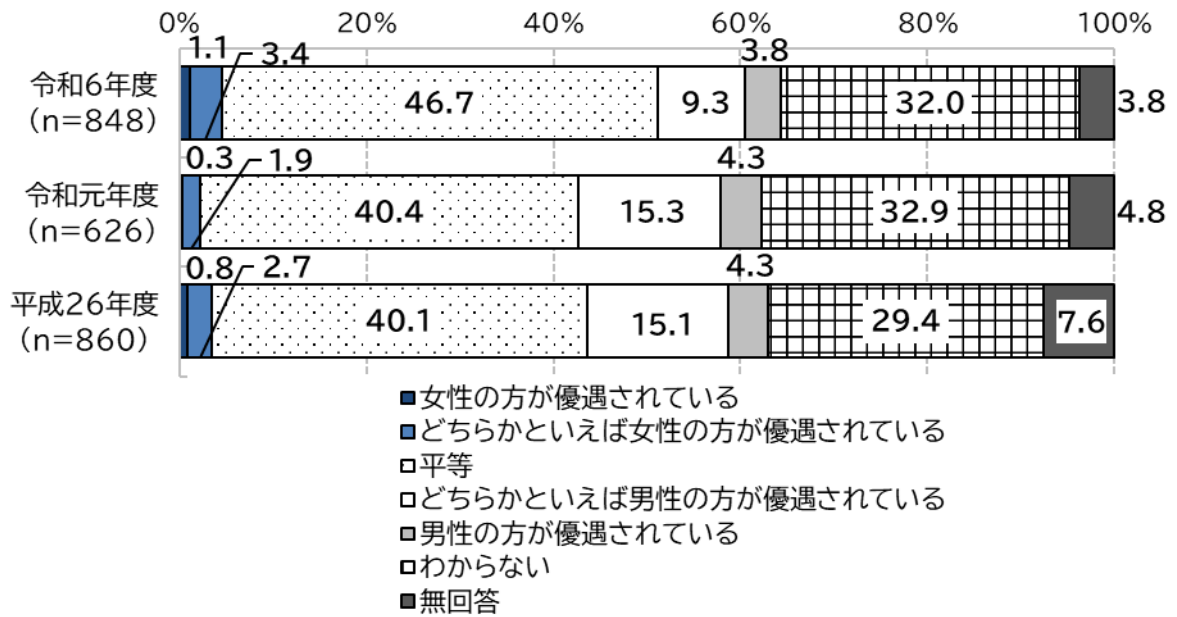
図表Ⅱ-12 男女の地位の平等感【職場で】



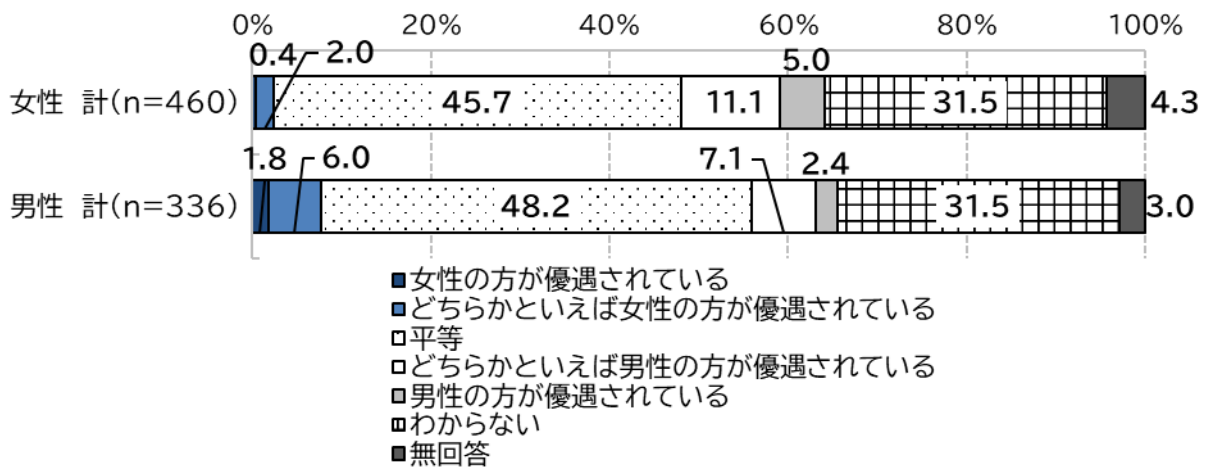
図表Ⅱ-13 男女の地位の平等感【職場で】(性別)



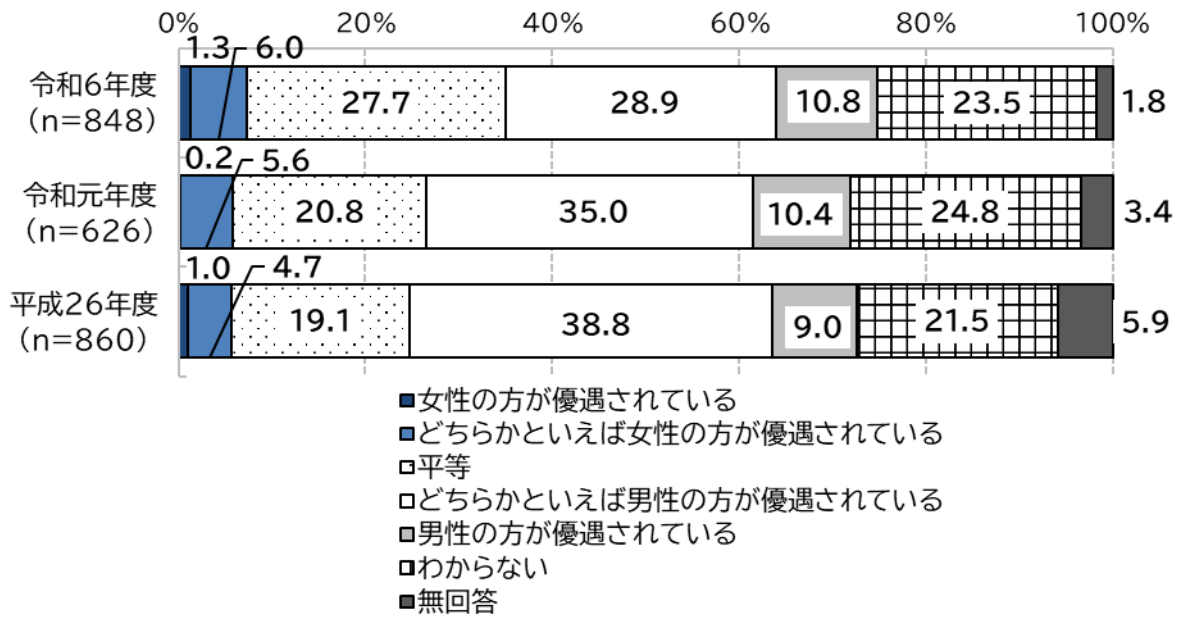
図表Ⅱ-14 男女の地位の平等感【学校教育の場で】



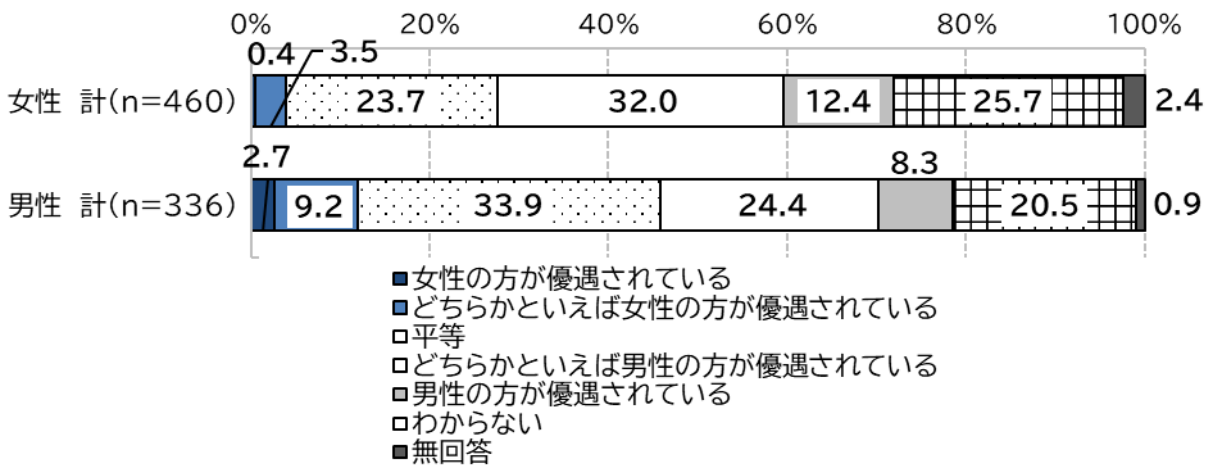
図表Ⅱ-15 男女の地位の平等感【学校教育の場で】(性別)



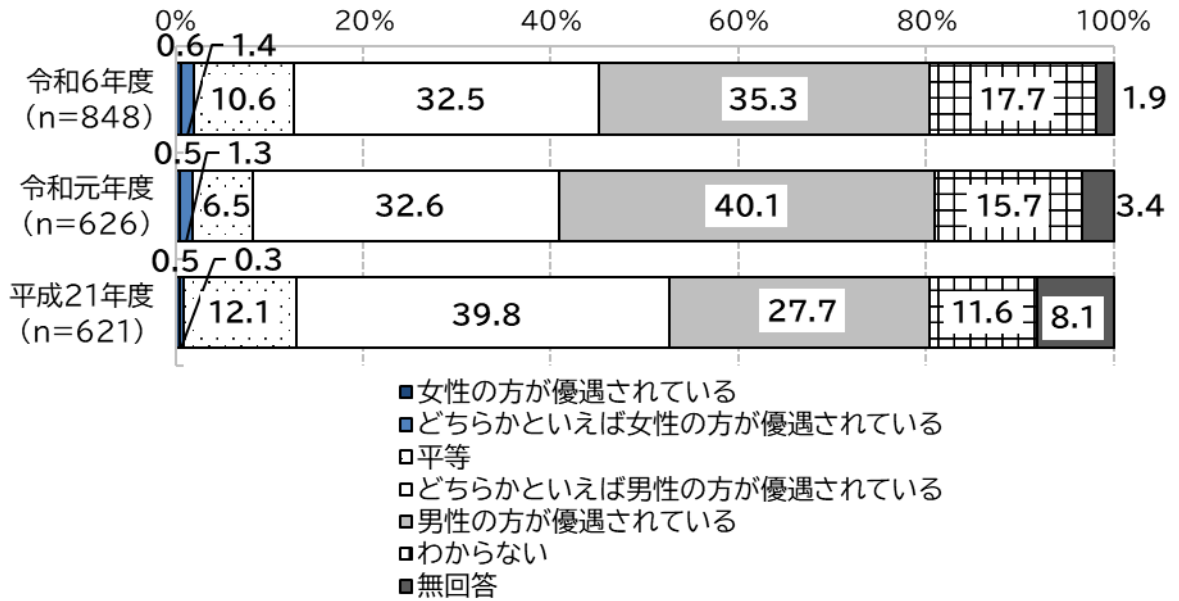
図表Ⅱ-16 男女の地位の平等感【地域や社会活動の場で】



図表Ⅱ-17 男女の地位の平等感【地域や社会活動の場で】(性別)

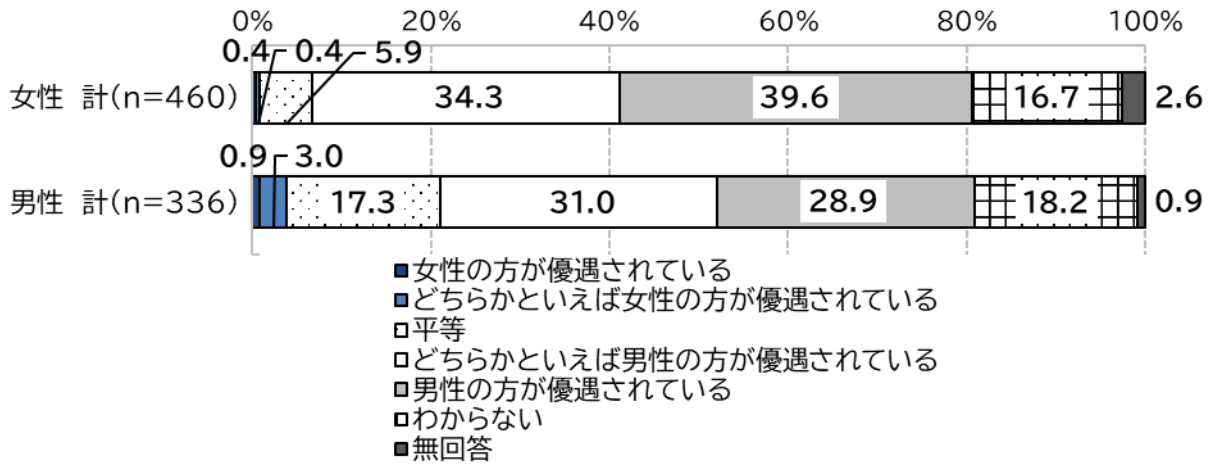


図表Ⅱ-18 男女の地位の平等感【政治の場で】

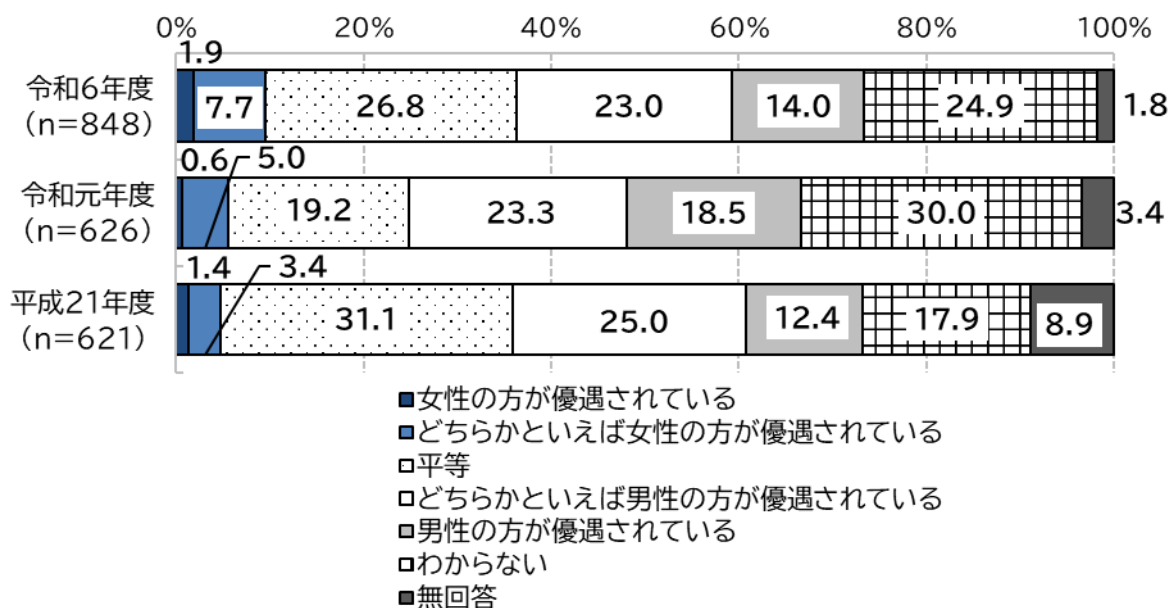


※「政治の場で」は平成 26 年度調査では実施していない

図表Ⅱ-19 男女の地位の平等感【政治の場で】(性別)

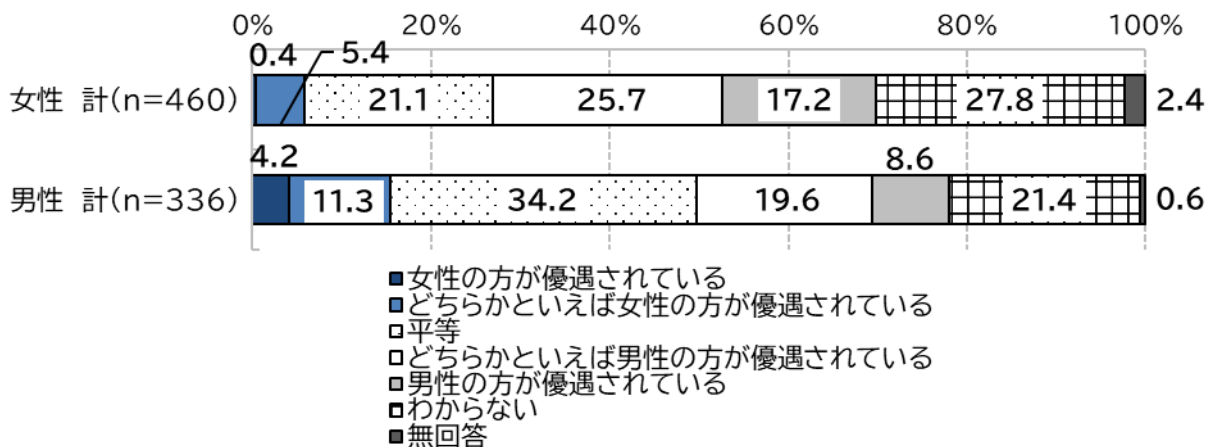


図表Ⅱ-20 男女の地位の平等感【法律や制度に関して】

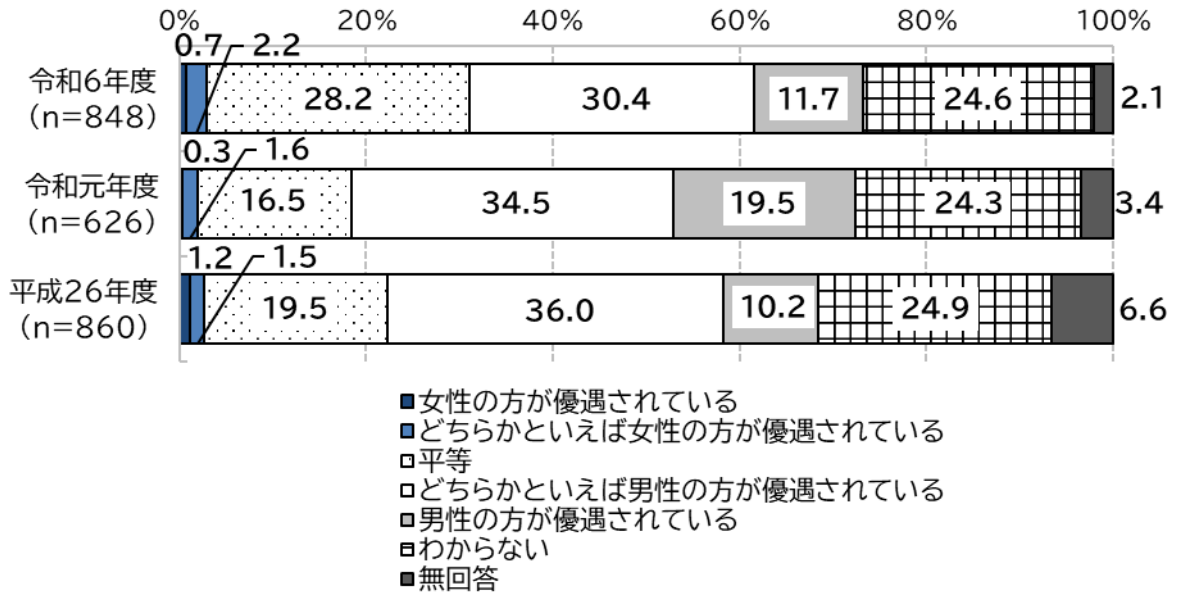


※「法律や制度に関して」は平成 26 年度調査では実施していない

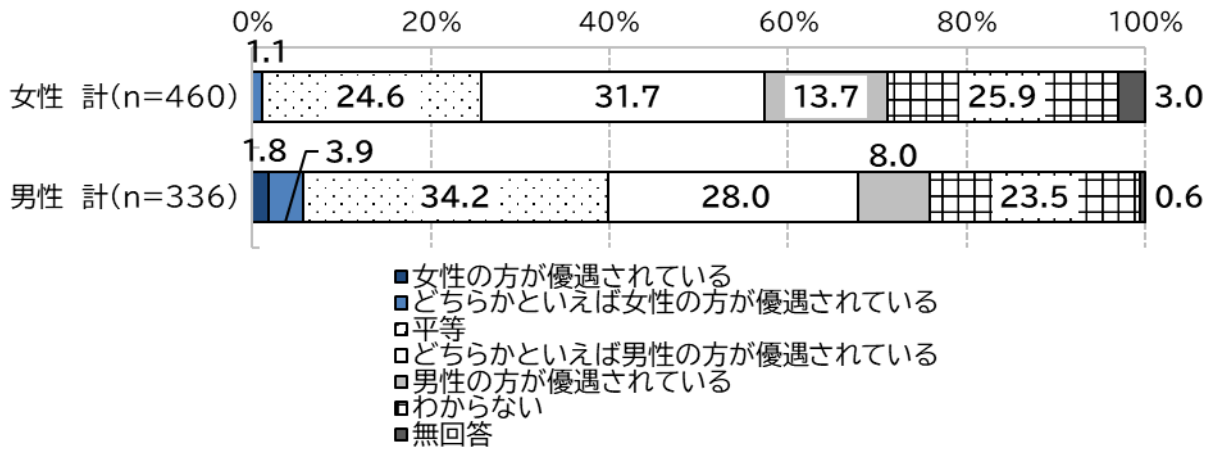
図表Ⅱ-21 男女の地位の平等感【法律や制度に関して】(性別)



図表Ⅱ-22 男女の地位の平等感【就職・採用の際に】



図表Ⅱ-23 男女の地位の平等感【就職・採用の際に】(性別)



(4)自身の結婚に対する考え方や固定的な役割分担意識

問7. あなたは、家庭や結婚についてどのように考えていますか。

自身の結婚に対する考え方をみると、「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」については『肯定派』（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が 87.0%となっている。また、「結婚しても、夫婦は別々の姓を名乗ることを選択できる方がよい」については『肯定派』が 59.6%、「結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない」については『肯定派』が 71.0%となっている。

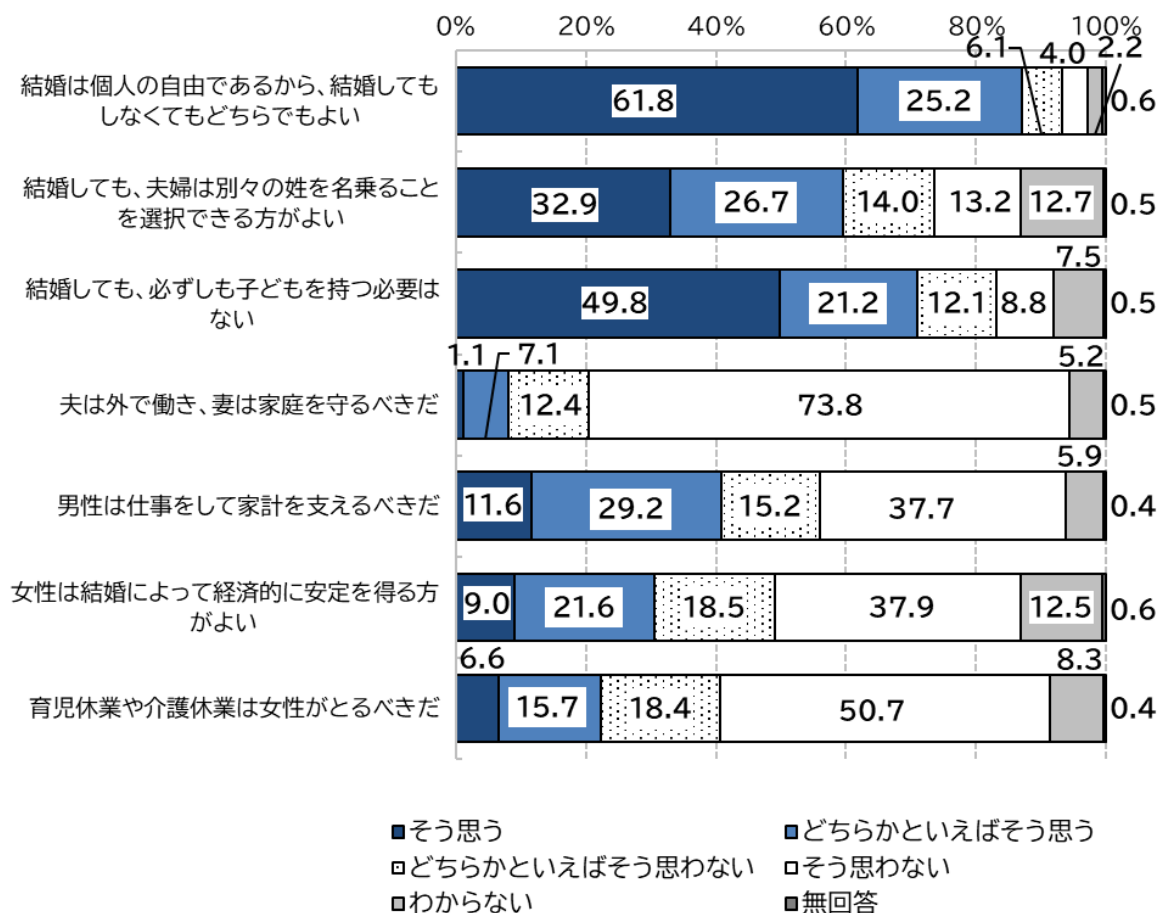
自身の固定的な役割分担意識をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」については『否定派』（「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計）が 86.2%となっている。「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」については『肯定派』が 40.8%、『否定派』が 52.9%、「女性は結婚によって経済的に安定を得る方がよい」については『肯定派』が 30.5%、『否定派』が 56.4%となっている。「育児休業や介護休業は女性がとるべきだ」については『否定派』が 69.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」の『否定派』が 15.9 ポイント増加している。

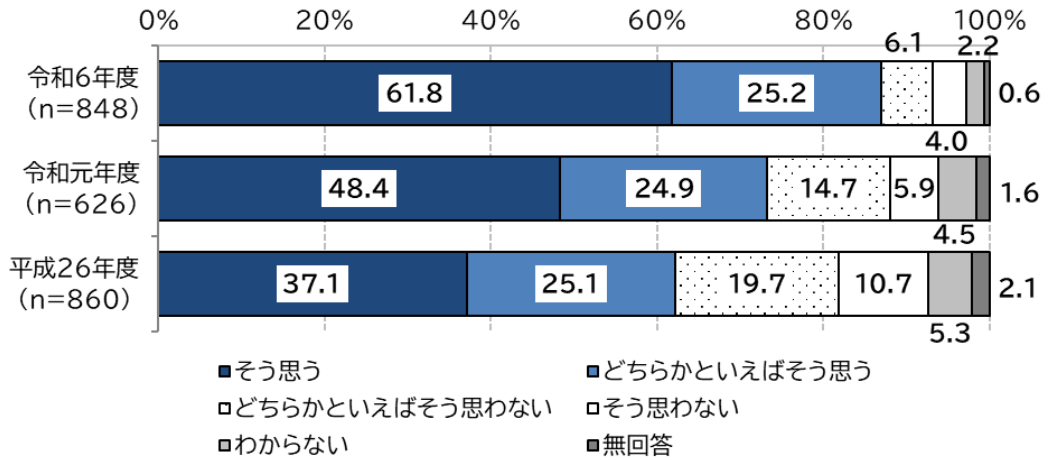
性別で比較すると、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「女性は結婚によって経済的に安定を得る方がよい」の『肯定派』の回答が男女ともに 3～4割を占めている。

図表Ⅱ-24 自身の結婚に対する考え方や固定的な役割分担意識

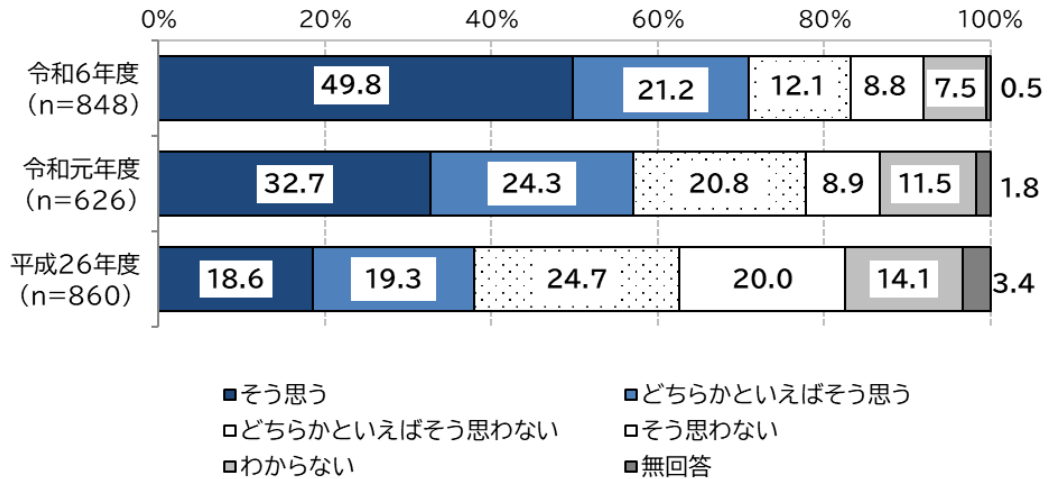
(n=848)



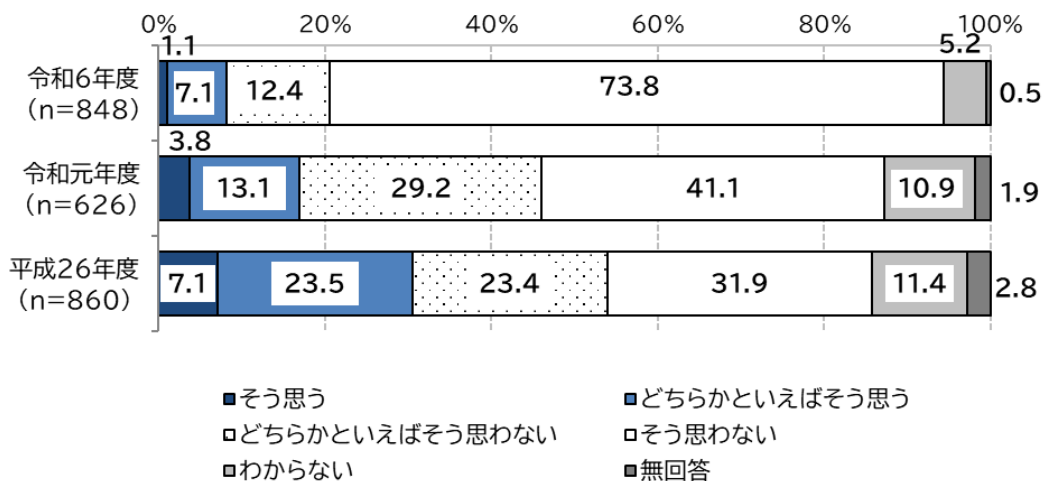
図表Ⅱ-25 自身の結婚に対する考え方【結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい】



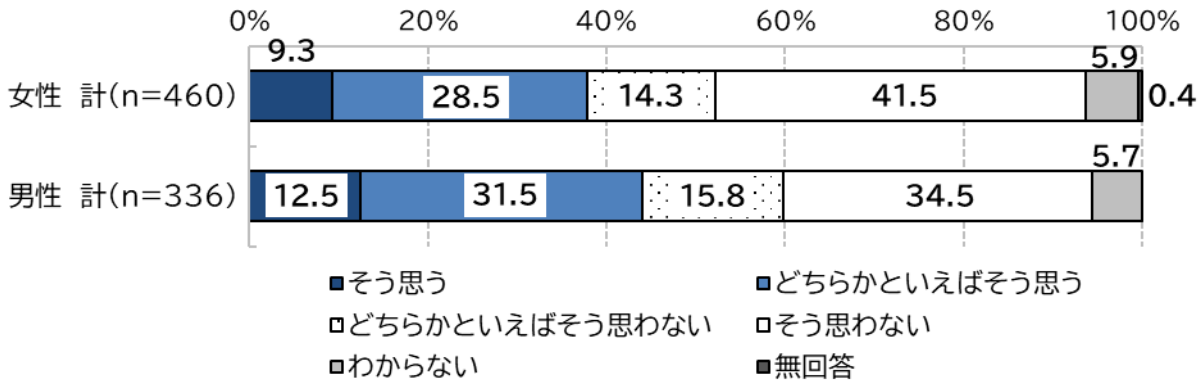
図表Ⅱ-26 自身の結婚に対する考え方【結婚しても、必ずしも子どもを持つ必要はない】



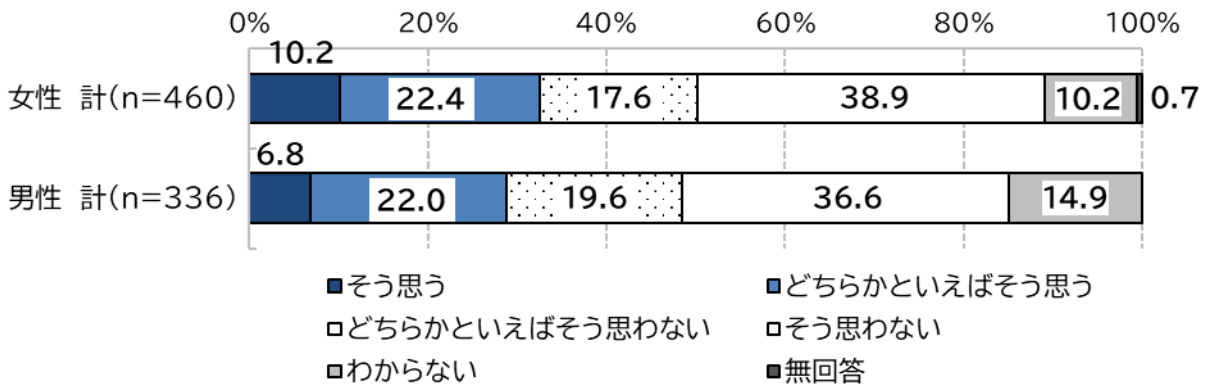
図表Ⅱ-27 自身の固定的な役割分担意識【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ】



図表Ⅱ-28 自身の固定的な役割分担意識【男性は仕事をして家計を支えるべきだ】(性別)



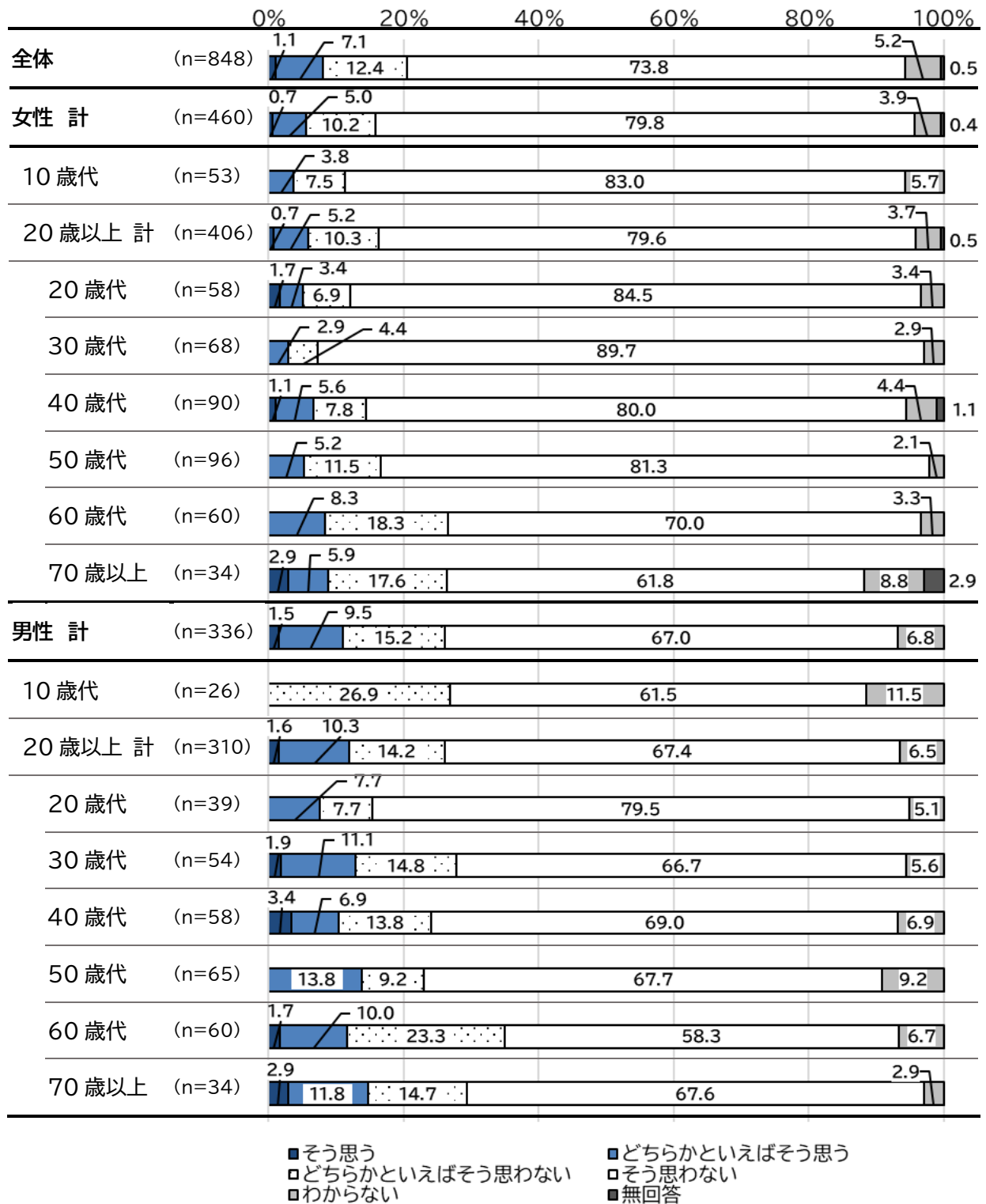
図表Ⅱ-29 自身の固定的な役割分担意識【女性は結婚によって経済的に安定を得る方がよい】(性別)



■自身の固定的な役割分担意識【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ】(性・年代別)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」について、性・年代別にみると、女性の10歳代、20歳代、30歳代、50歳代で『否定派』が9割を超えている。

図表Ⅱ-30 自身の固定的な役割分担意識【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ】(性・年代別)

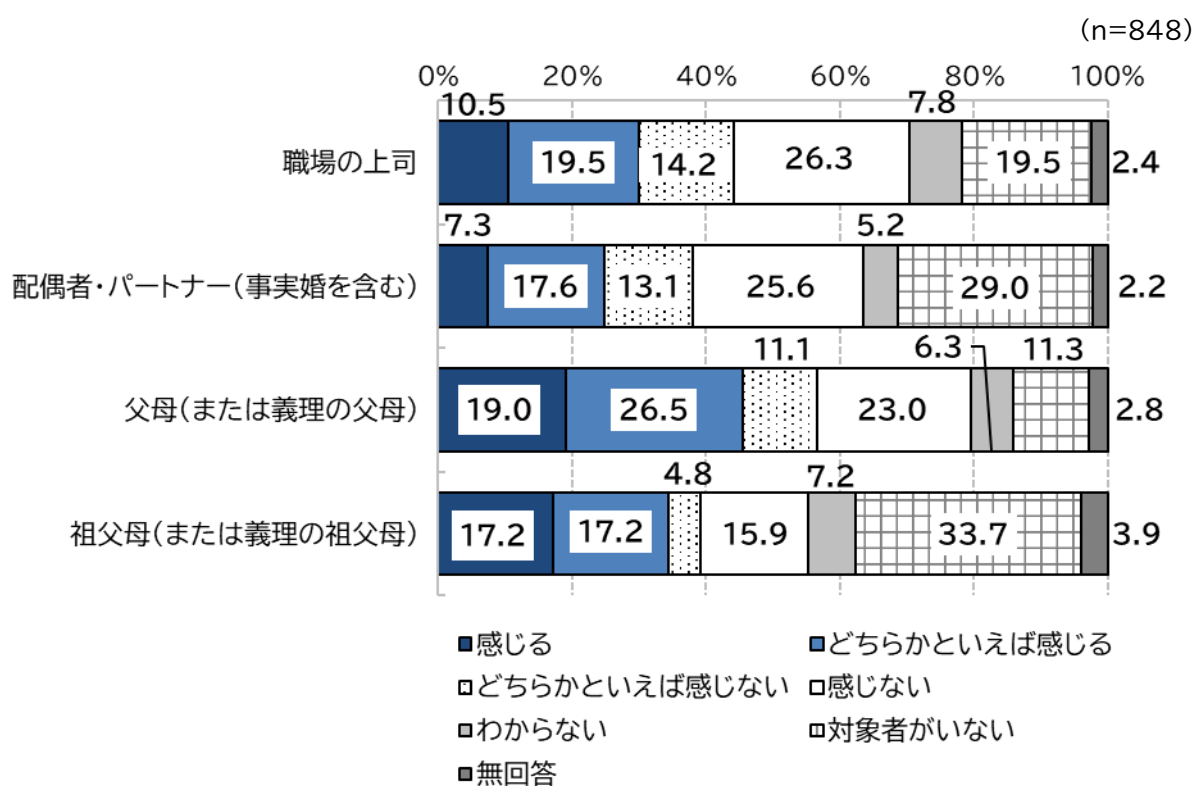


(5) 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか

問8. 続いては、あなたの【身近な方々】に対する考えをお伺いします。以下の方々の言動や態度のなかに「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的性別役割分担意識を前提とした思いこみを感じますか。

身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるかをみると、『感じる』(「感じる」「どちらかといえば感じる」の合計)の割合は、「職場の上司」に対しては 30.0%、「配偶者・パートナー」に対しては 24.9%と、3割以下となっている。一方、「父母(または義理の父母)」に対しては45.5%、「祖父母(または義理の祖父母)」に対しては 34.4%となっている。

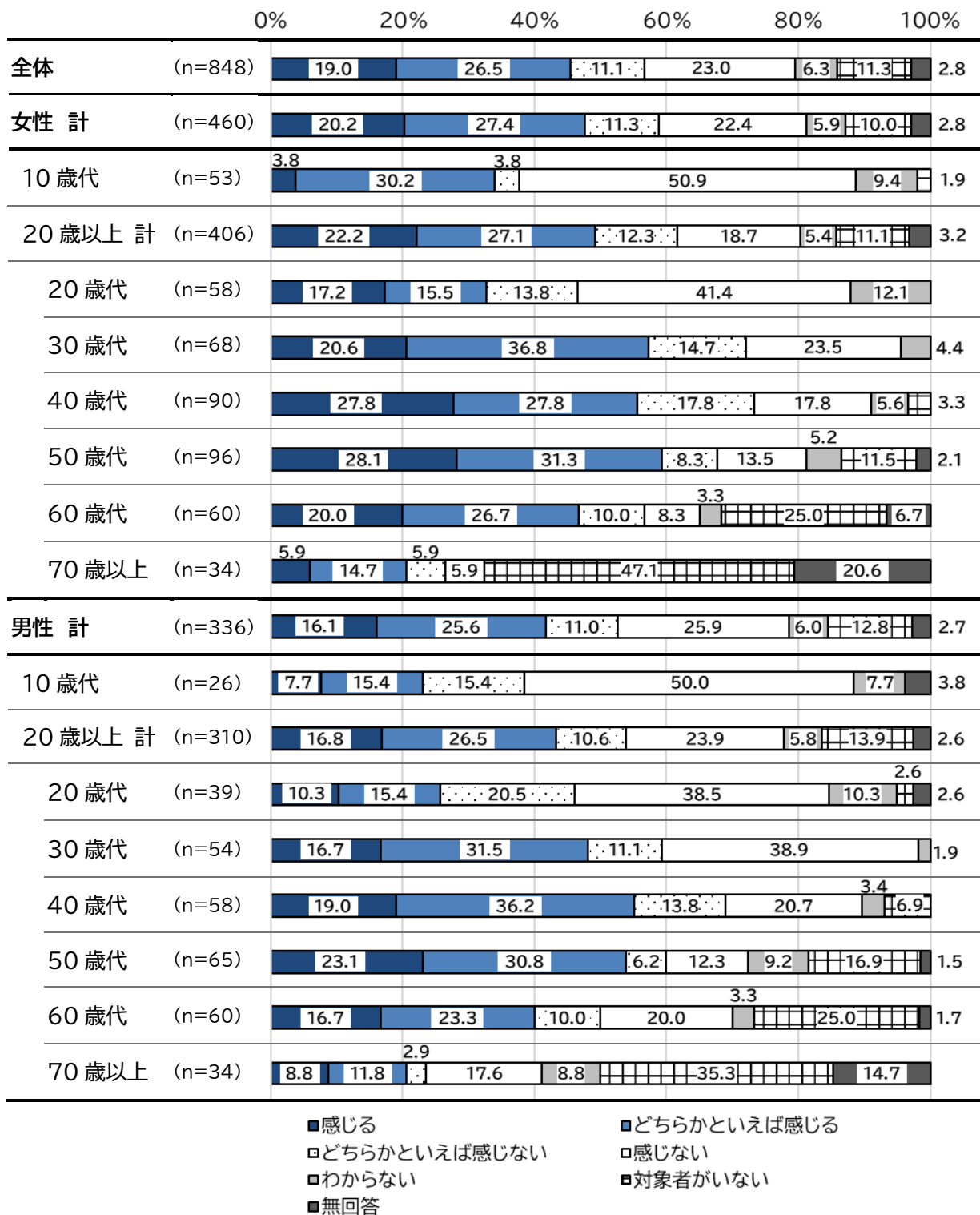
図表Ⅱ-31 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか



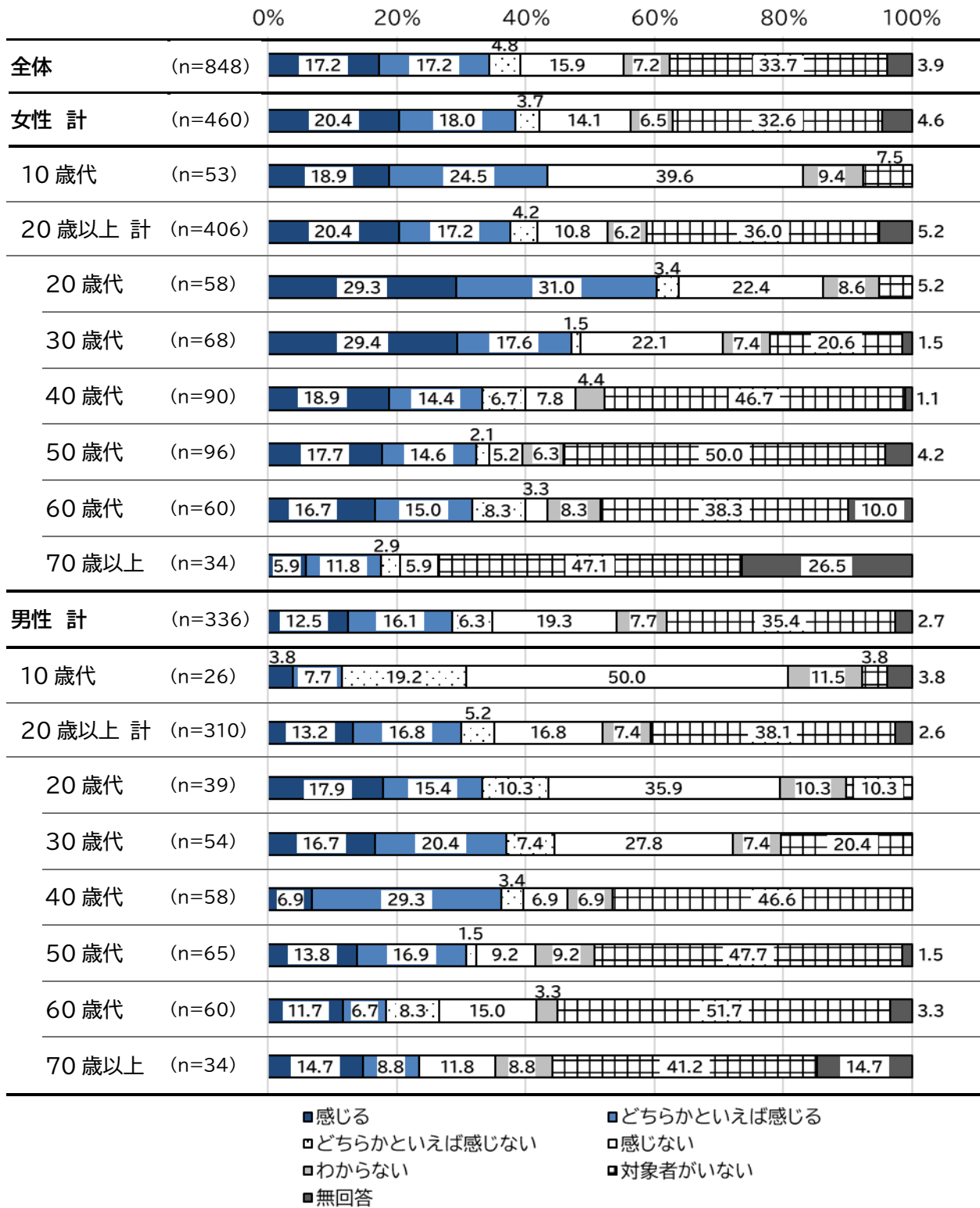
■身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか(性・年代別)

性・年代別にみると、「父母(義理の父母)」に『感じる』割合は、女性の30～50歳代、男性の40～50歳代で5割を超えている。また、「祖父母」に『感じる』割合は女性の10～30歳代で4割を超えている。

図表Ⅱ-32 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか【父母(または義理の父母)】  
(性・年代別)



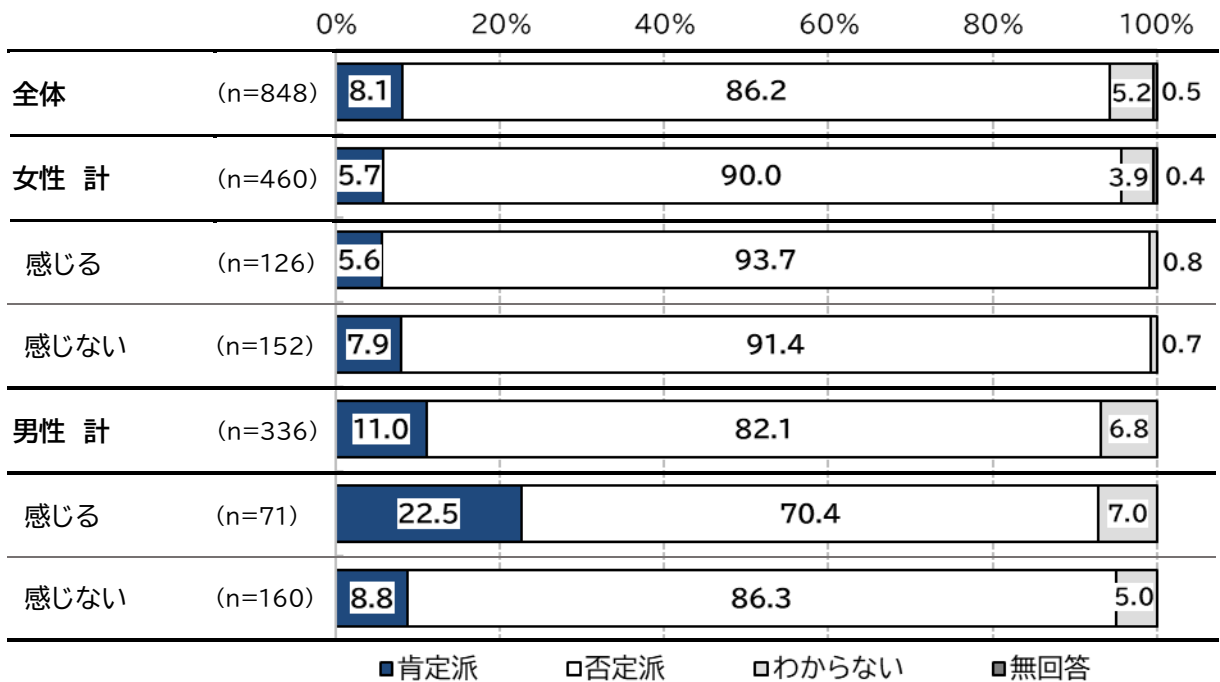
図表Ⅱ-33 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか【祖父母(または義理の祖父母)】  
(性・年代別)



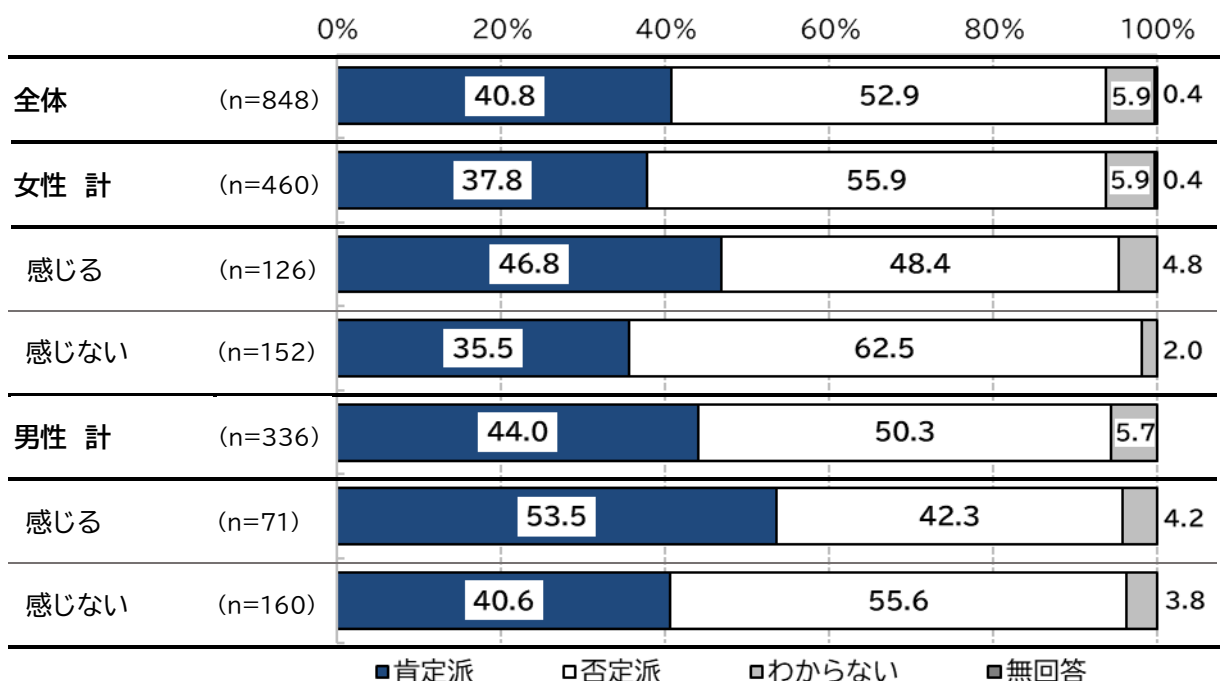
■自身の固定的な役割分担意識(性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別)

問7の自身の固定的な役割分担意識を、性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別にみると、配偶者・パートナーに性別役割分担意識を『感じる』と回答した男性は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」の『肯定派』が 22.5%と高い傾向にある。また、配偶者・パートナーに性別役割分担意識を『感じる』と回答した女性・男性は、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」の『肯定派』が高い傾向にある。

図表Ⅱ-34 自身の固定的な役割分担意識【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ】  
(性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか【配偶者・パートナー】別)



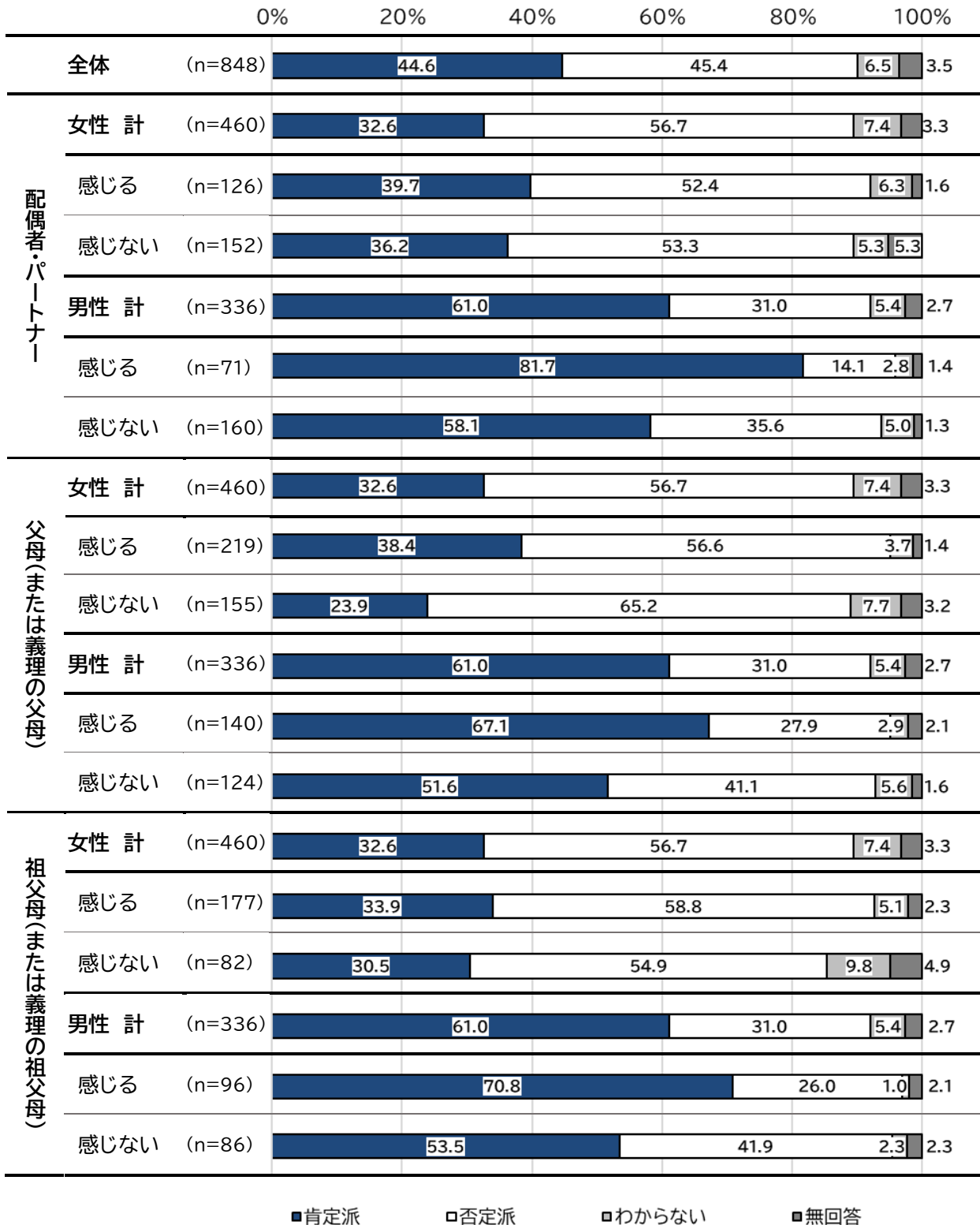
図表Ⅱ-35 自身の固定的な役割分担意識【男性は仕事をして家計を支えるべきだ】  
(性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか【配偶者・パートナー】別)



■自身の子育てについての意識(性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別)

問 31 の自身の子育てについての意識を、性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別にみると、配偶者、父母、祖父母に性別役割分担意識を『感じる』と回答した男性は、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」の『肯定派』の割合が高い傾向にある。

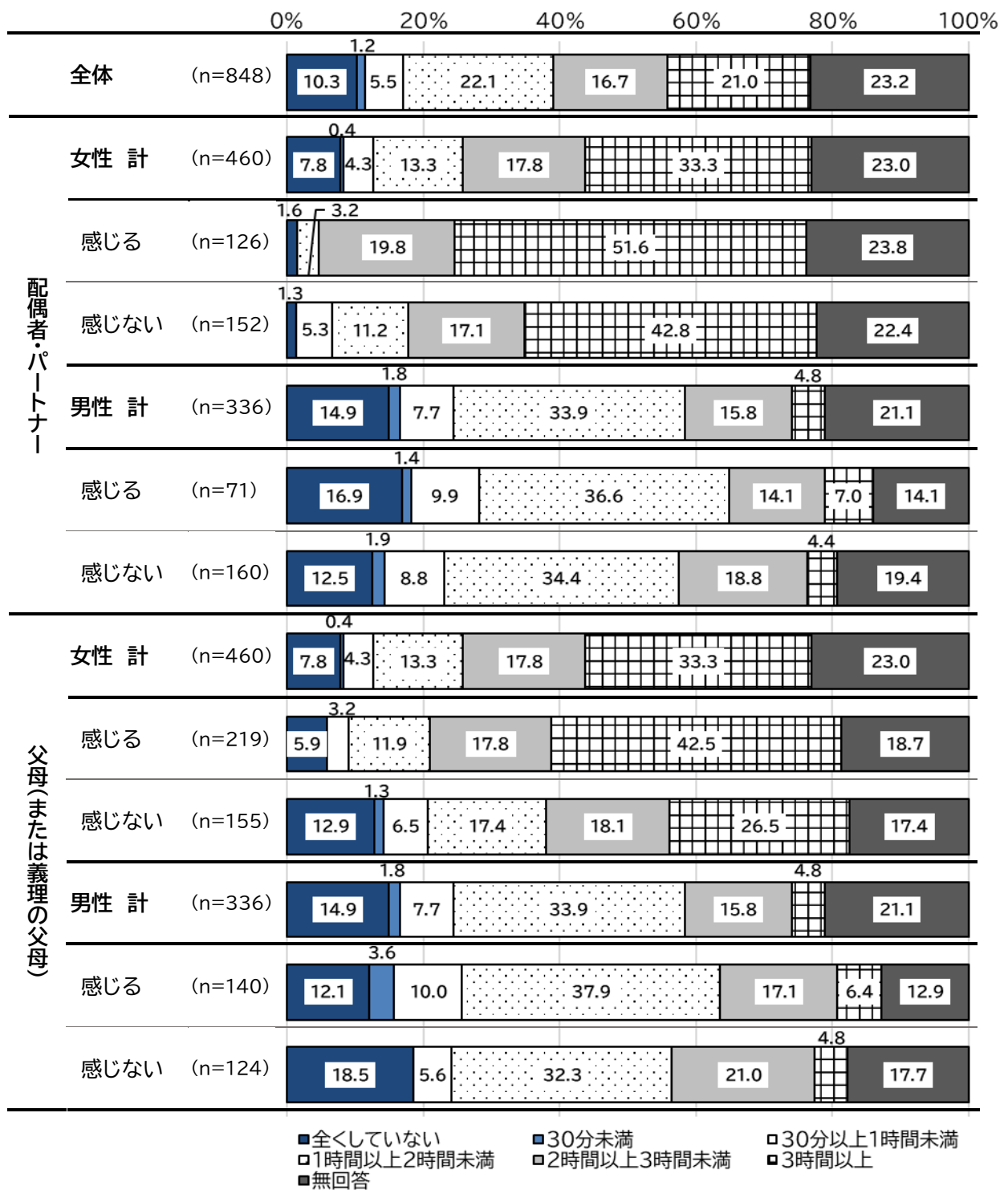
図表Ⅱ-36 自身の子育てについての意識【女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい】  
(性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別)



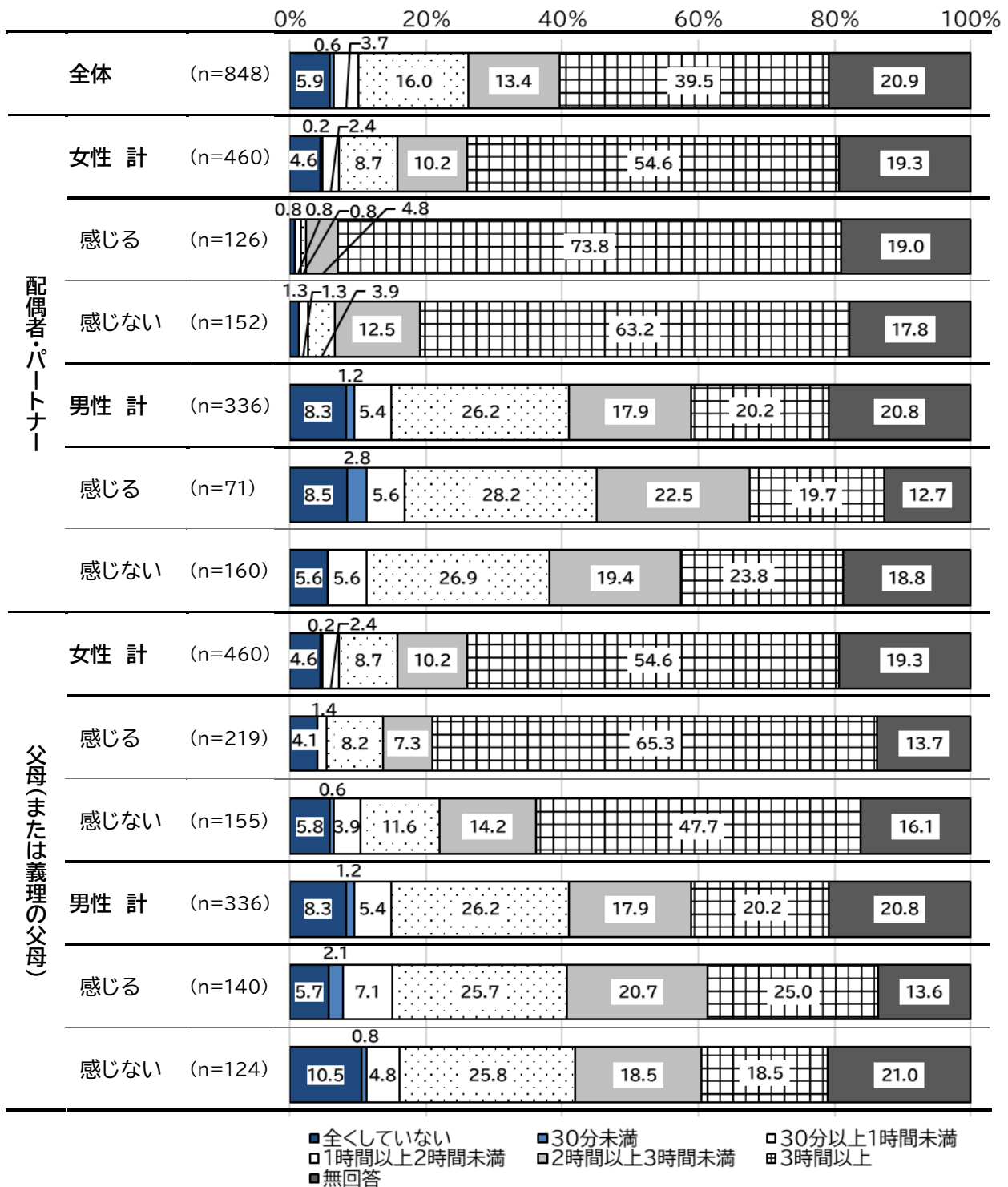
■日常生活における活動時間(性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別)

問 24 の日常生活における活動時間を、性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別にみると、配偶者、父母に性別役割分担意識を『感じる』女性は、平日・休日の家事時間「3時間以上」の割合が高い傾向にある。

図表Ⅱ-37 日常生活における活動時間【家事:平日】  
(性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別)



図表Ⅱ-38 日常生活における活動時間【家事:休日】  
 (性別・身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか別)



## 2. 地域・防災における男女共同参画

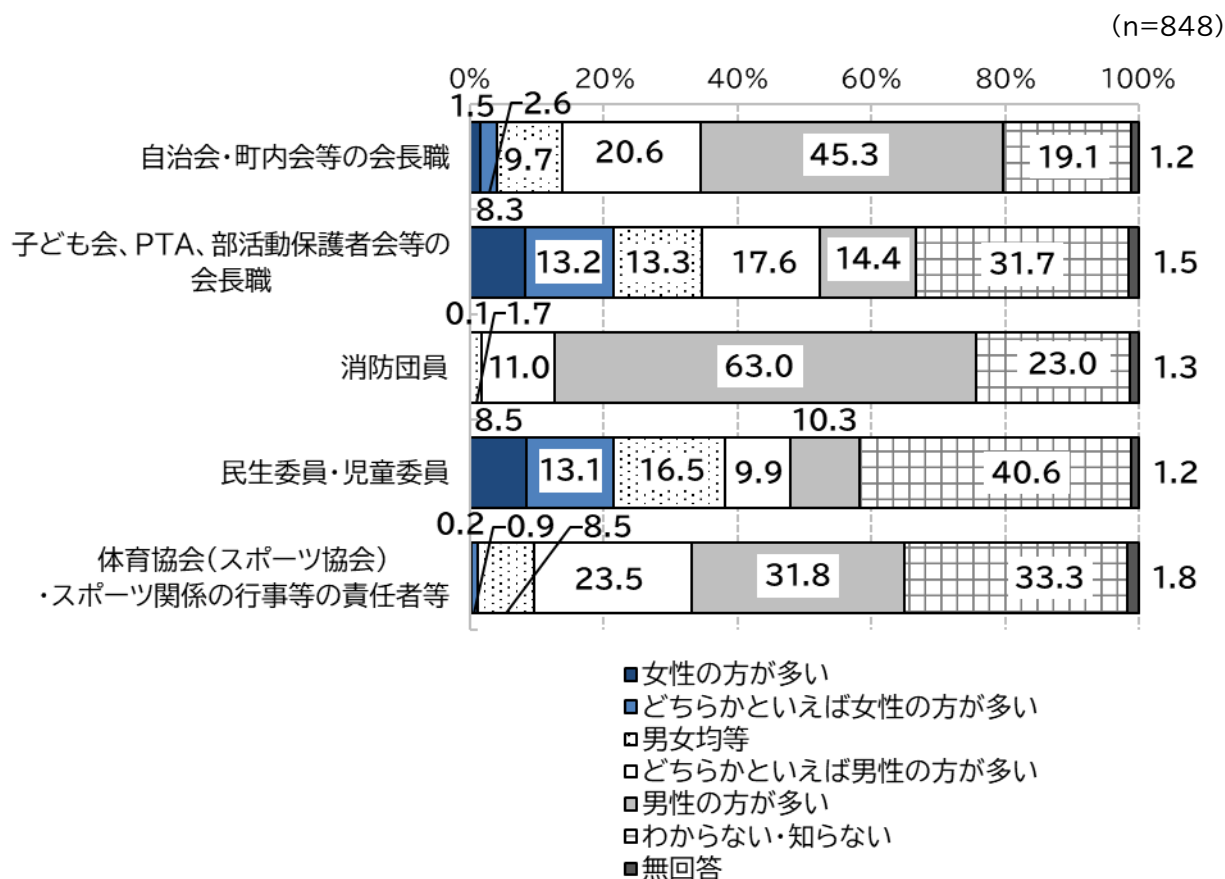
### (1) 地域活動における男女の役割分担への認識

問9. あなたのお住いの地域では、下記の役割を担うのは、男女でどちらの方が多いと思いますか。

地域活動における男女の役割分担への認識をみると、『男性の方が多い』（「男性の方が多い」「どちらかといえば男性の方が多い」の合計）の割合が高いのは、「消防団員」が最も高く73.9%、次いで「自治会・町内会等の会長職」が65.9%、「体育協会（スポーツ協会）・スポーツ関係の行事等の責任者等」が55.3%となっている。

「子ども会、PTA、部活動保護者会等の会長職」については『男性の方が多い』が32.0%、『女性の方が多い』が21.5%となっている。「民生委員・児童委員」については『女性のほうが多い』が21.6%、『男性の方が多い』が20.2%となっている。

図表Ⅱ-39 地域活動における男女の役割分担への認識



## (2)防災活動への女性の参加

問10. あなたの地域では防災や災害対応について地域で話し合う際、女性の考え方や意見を取り入れていると思いますか。

防災活動への女性の参加をみると、『肯定派』(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)が23.5%、『否定派』(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計)が19.3%となっている。

図表Ⅱ-40 防災活動への女性の参加



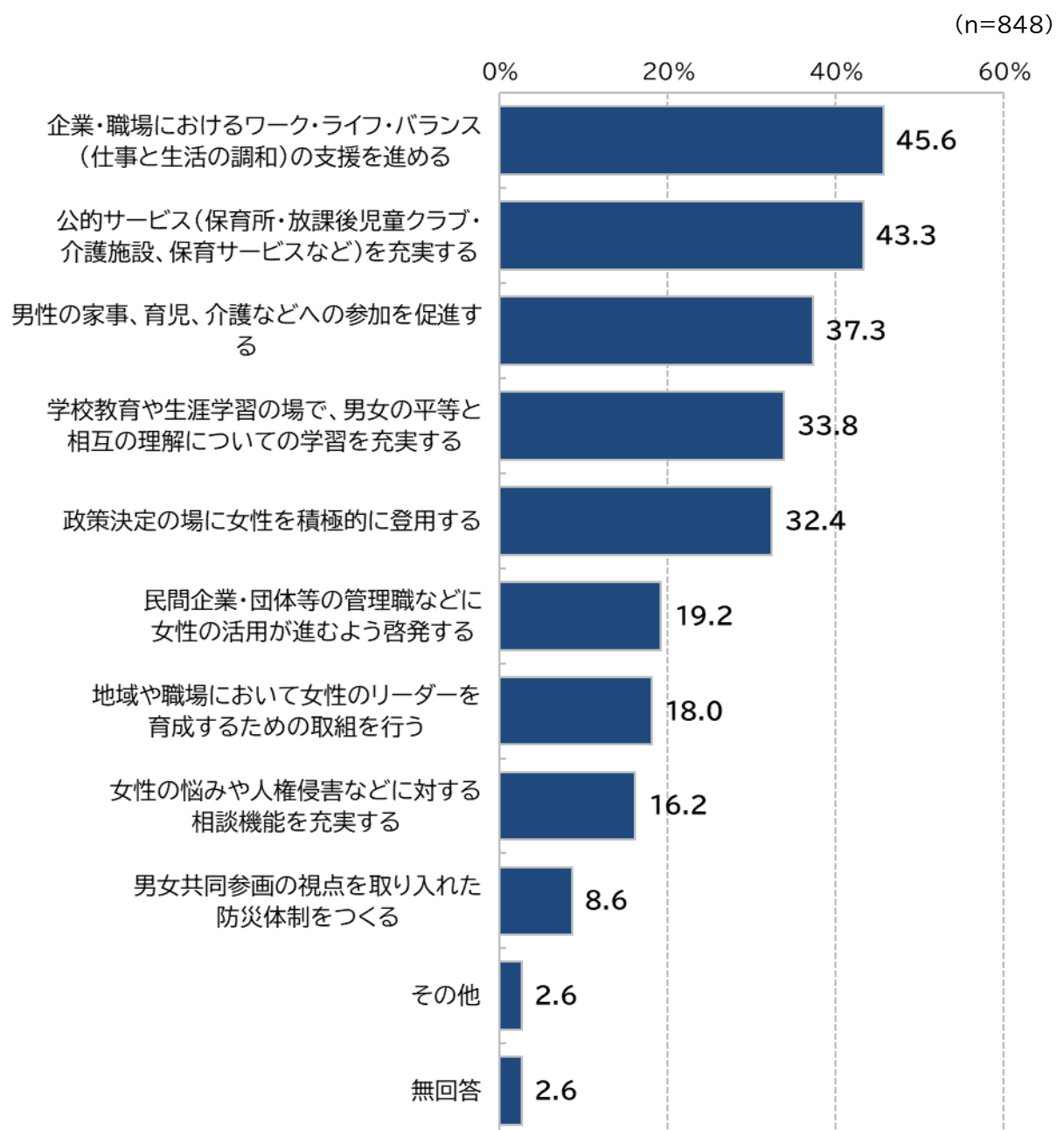
### 3. 行政への要望

#### (1) 男女共同参画に関する行政への要望

問11. 男女共同参画の実現のために、佐賀市が重点を置いて取り組むべきと思うものはどのようなことですか。(複数回答)

男女共同参画に関する行政への要望をみると、「企業・職場におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の支援を進める」が最も高く45.6%、次いで「公的サービス(保育所・放課後児童クラブ・介護施設、保育サービスなど)を充実する」が43.3%、「男性の家事、育児、介護などへの参加を促進する」が37.3%となっている。

図表Ⅱ-41 男女共同参画に関する行政への要望



### Ⅲ. 就業について

#### 1. 就業状況

##### (1) 就業状況

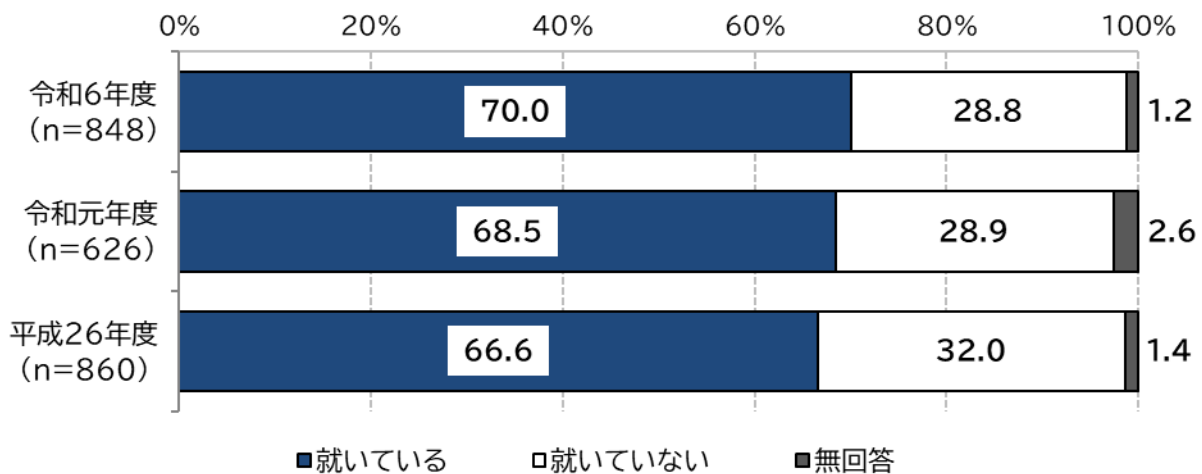
問12. あなたは現在仕事に就いていますか。

就業状況についてみると、「就いている」が70.0%、「就いていない」が28.8%となっている。

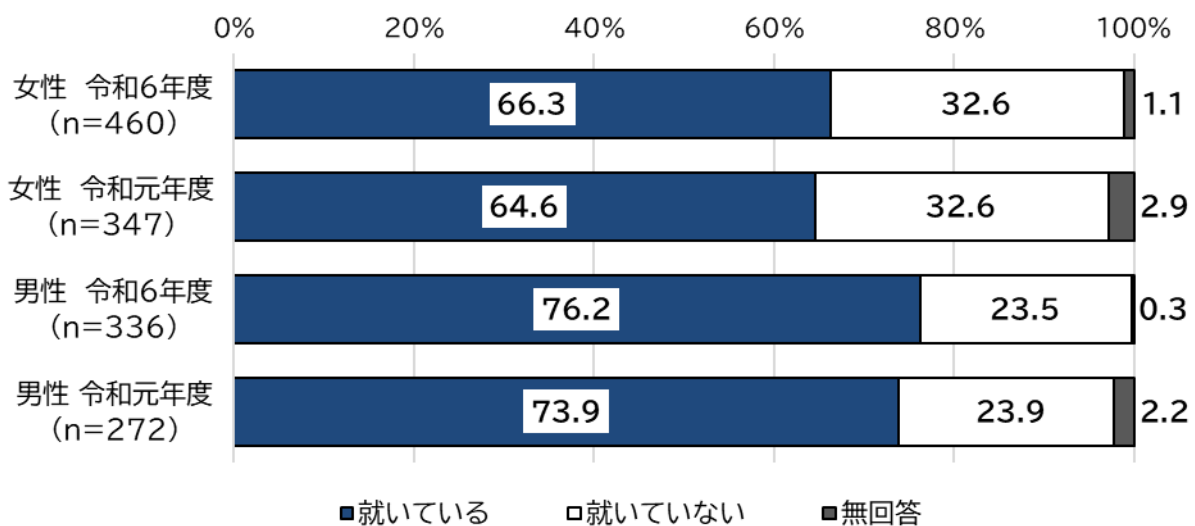
令和元年度調査と比較すると、有意な差はみられない。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「就いている」が9.9ポイント高い。

図表Ⅲ-1 就業状況



図表Ⅲ-2 就業状況(性別・経年比較)



(2)1 週間あたりの就労時間

【問13～問15は、問12で「1.(仕事に)就いている」を選んだ人のみが回答】

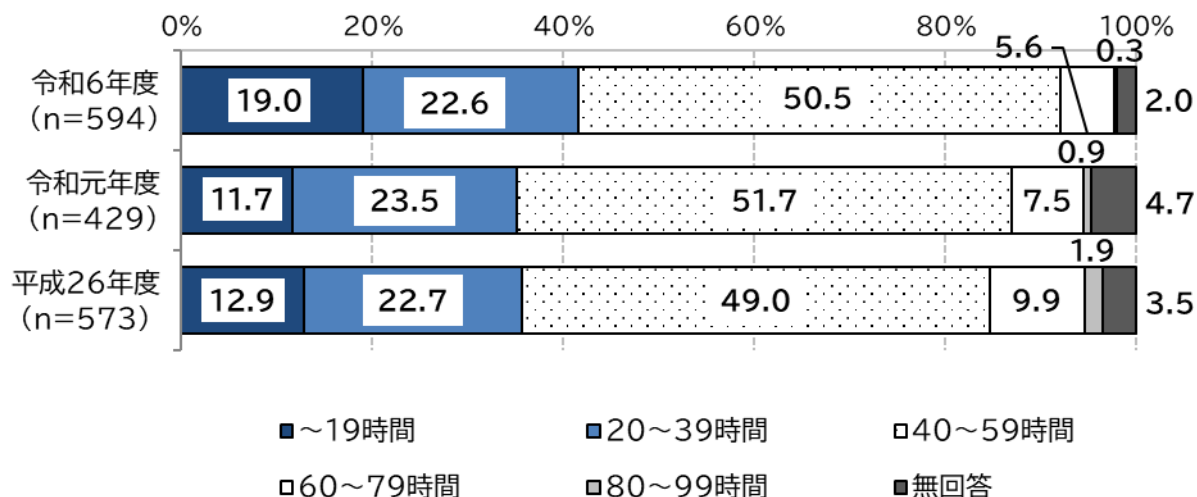
問13. あなたは平均すると1週間に何時間働いていますか。2つ以上の仕事に就いている方は、その合計でお答えください。ただし、仕事の休憩時間は除きます。

1週間あたりの就労時間をみると、「40～59時間」が最も多く50.5%、次いで「20～39時間」が22.6%、「～19時間」が19.0%となっている。

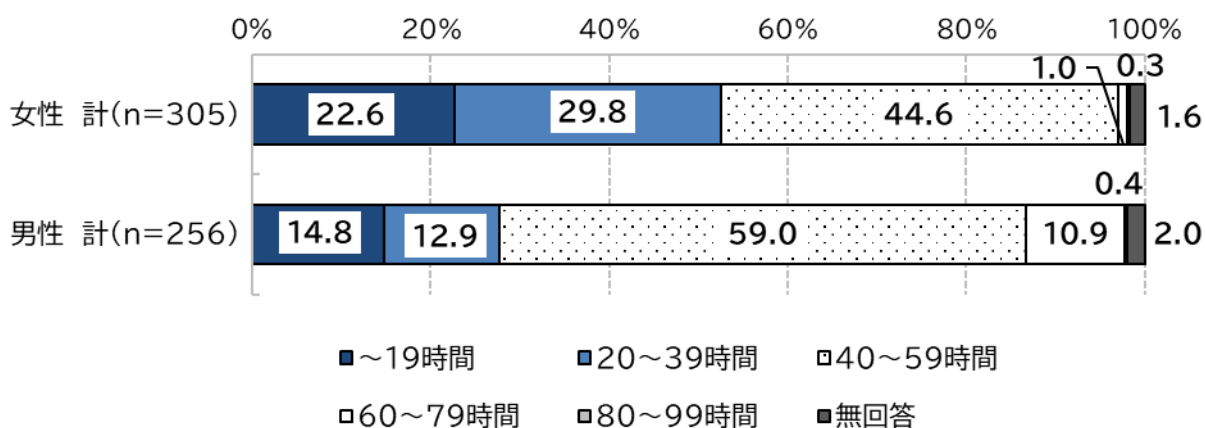
令和元年度調査と比較すると、「～19時間」が7.3ポイント増加している。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「40～59時間」が14.4ポイント、「60～79時間」が9.9ポイント高い。

図表Ⅲ-3 1週間あたりの就労時間



図表Ⅲ-4 1週間あたりの就労時間(性別)



(3)1週間あたりの就労日数

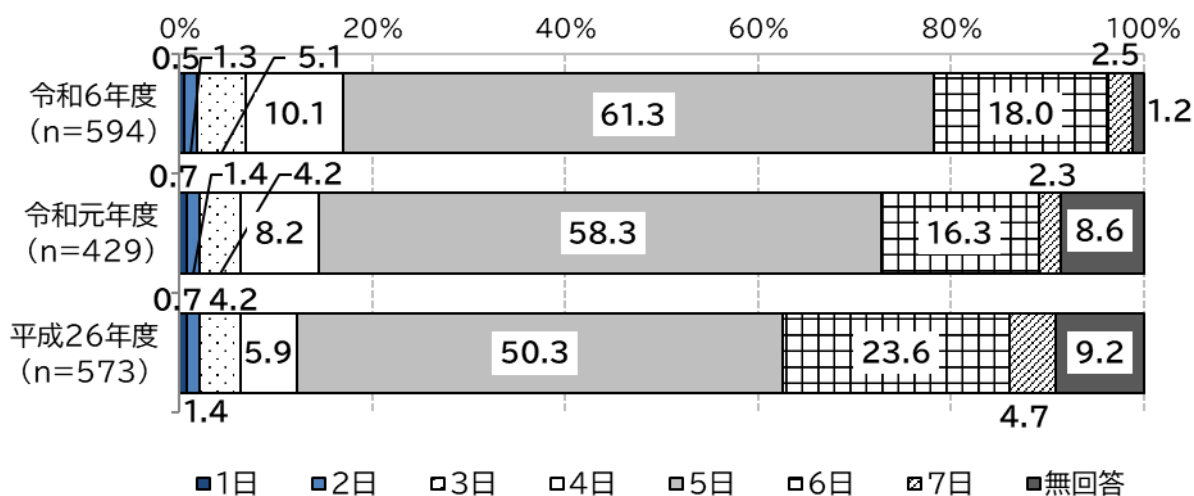
問14. 日数では週に何日働いていますか。

1週間あたりの就労日数をみると、「5日」が最も高く61.3%、次いで「6日」が18.0%、「4日」が10.1%となっている。

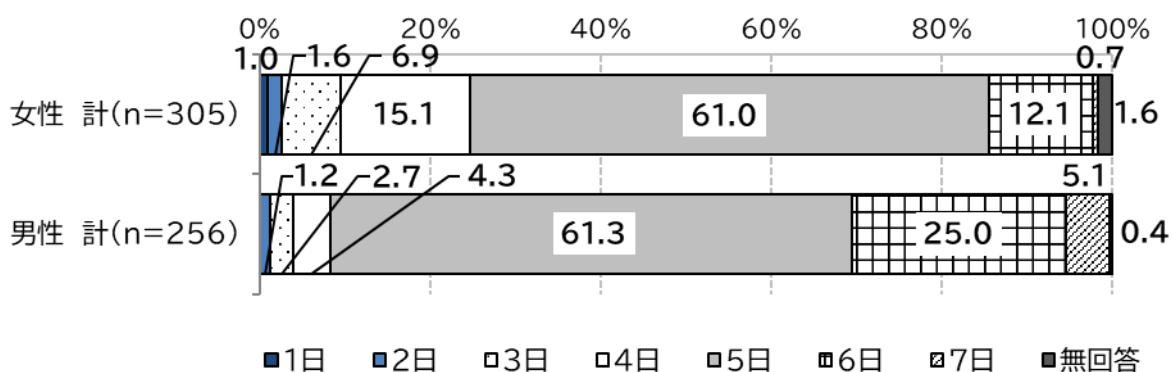
令和元年度調査と比較すると、有意な差はみられない。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「6日」が12.9ポイント高い。

図表Ⅲ-5 1週間あたりの就労日数



図表Ⅲ-6 1週間あたりの就労日数(性別)

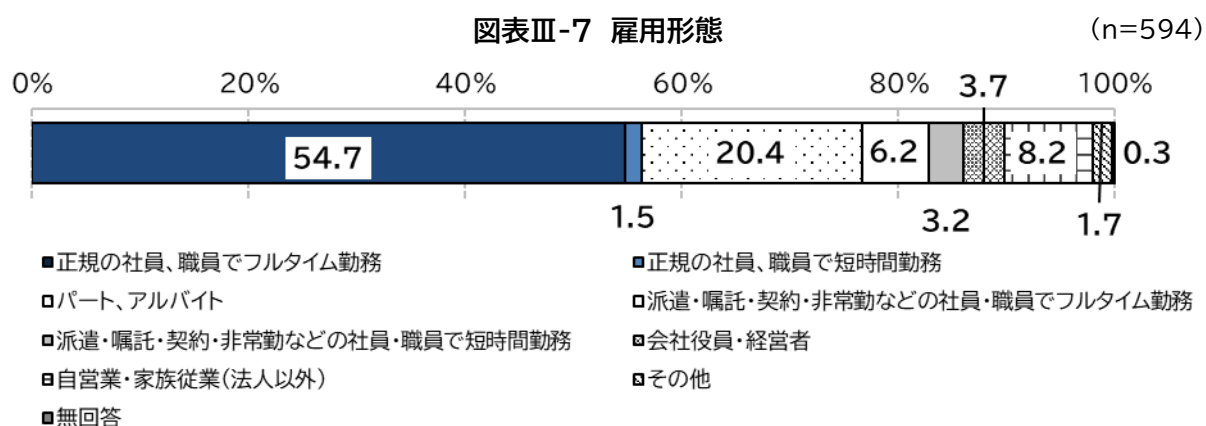


#### (4)雇用形態

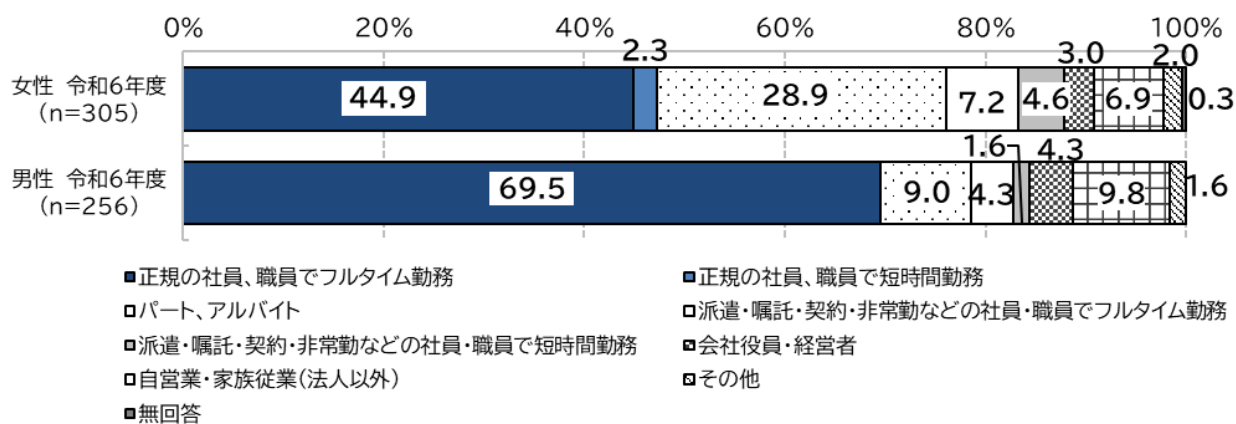
問15. あなたは、今どのような形態で働いていますか。

雇用形態をみると、「正規の社員、職員でフルタイム勤務」が最も高く 54.7%、次いで「パート、アルバイト」が 20.4%、「自営業・家族従業(法人以外)」が 8.2%となっている。

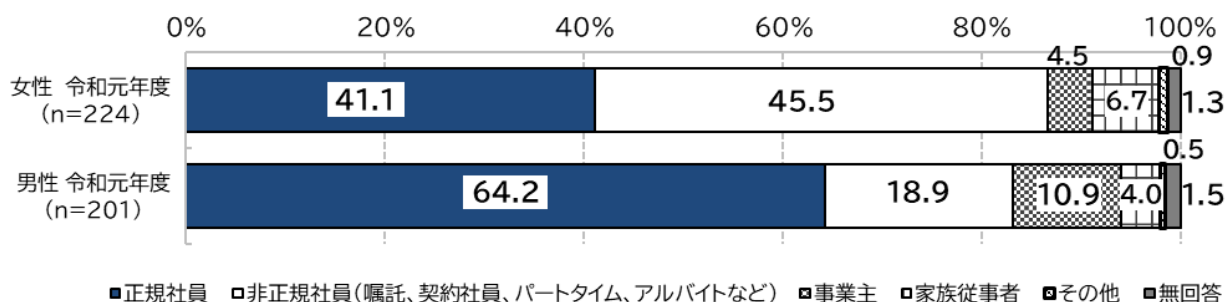
性別で比較すると、『正規の社員、職員』(「正規の社員、職員でフルタイム勤務」「正規の社員、職員で短時間勤務」の合計)では、男性が 69.5%、女性が 47.2%、「パート、アルバイト」で、女性が 28.9%、男性が 9.0%、『派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員』(「派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員でフルタイム勤務」「派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員で短時間勤務」の合計)で、男性が 5.9%、女性が 11.8%となっている。



図表Ⅲ-8 雇用形態(性別・令和6年度)



図表Ⅲ-9 雇用形態(性別・令和元年度)



(5)過去の就労経験

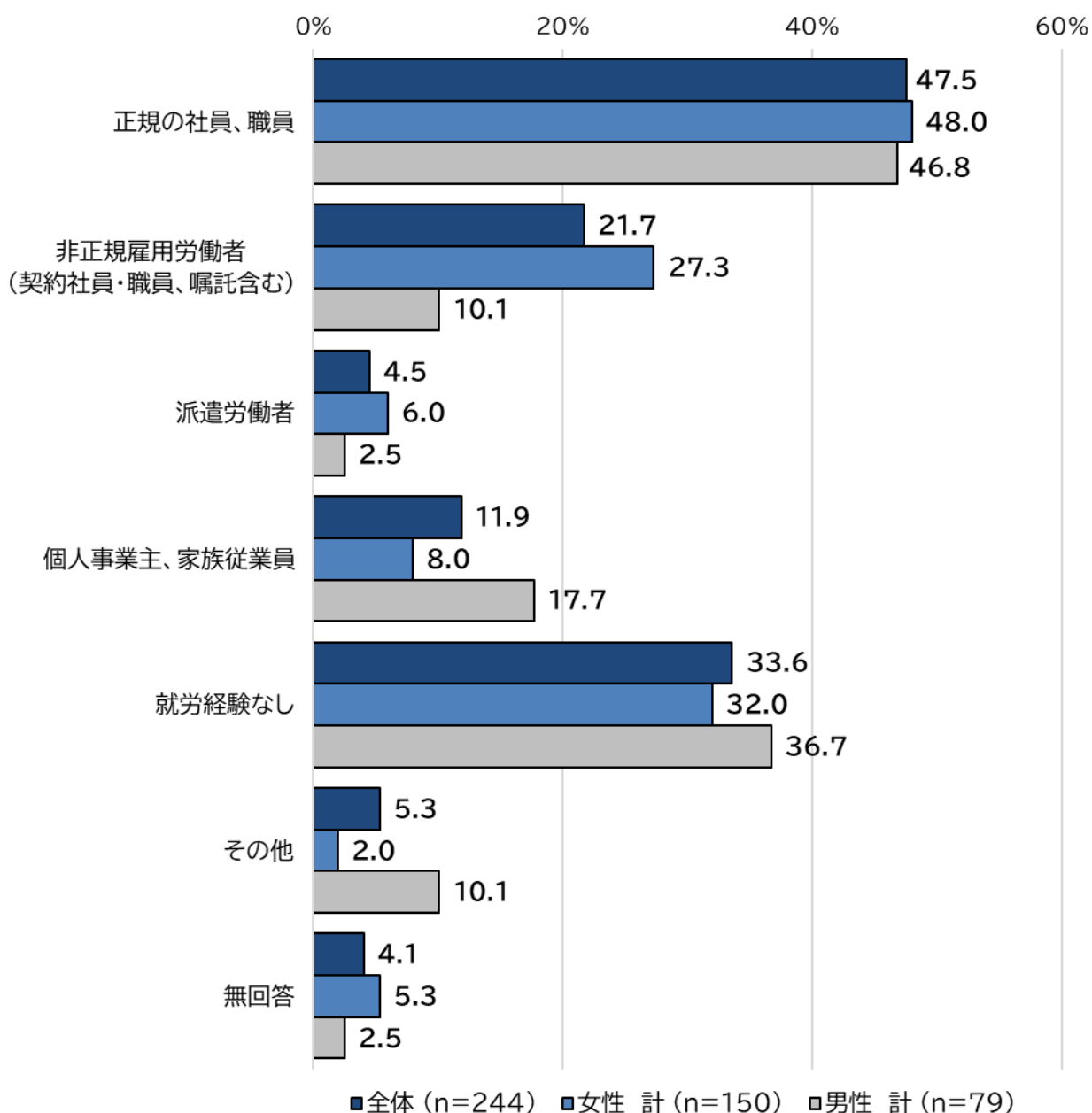
【問16は、問12で「2.(仕事に)就いていない」を選んだ人のみが回答】

問16. あなたの過去の就労経験は次のうちのどれですか。(複数回答)

過去の就労経験をみると、「正規の社員、職員」が最も高く47.5%、次いで「就労経験なし」が33.6%、「非正規雇用労働者(契約社員・職員、嘱託含む)」が21.7%となっている。

性別で比較すると、「非正規雇用労働者」では女性27.3%、男性10.1%と、女性のほうが高い。

図表Ⅲ-10 過去の就労経験



(6)最後に正規社員として勤めた事務所の退職理由

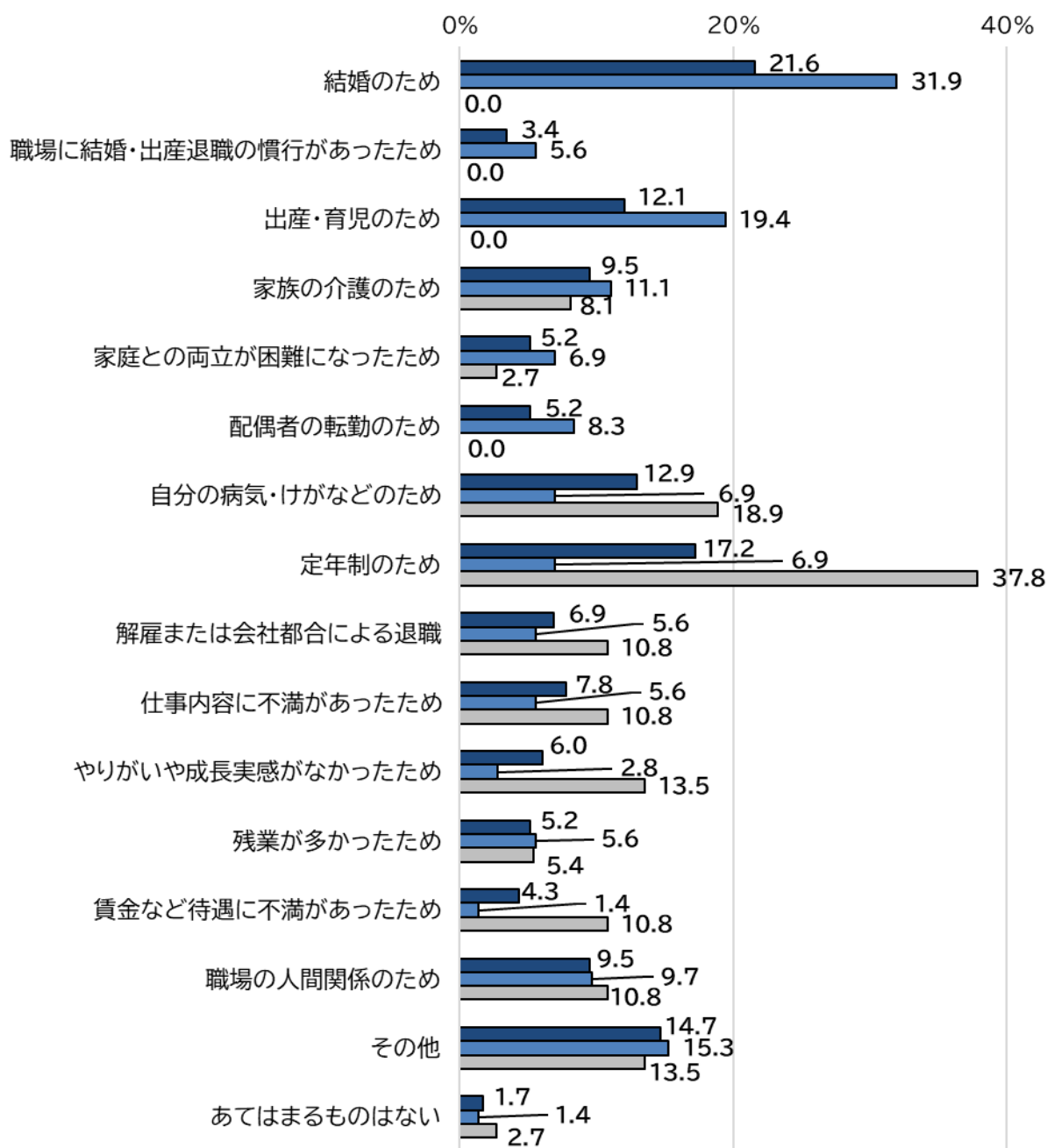
【問17は、問16で「1. 正規の社員、職員」を選んだ人のみが回答】

問17. 最後に正規の社員として勤めた事業所を退職した理由は何ですか。(複数回答)

最後に正規社員として勤めた事務所の退職理由をみると、「結婚のため」が最も高く 21.6%、次いで「定年制のため」が 17.2%、「自分の病気・けがなどのため」が 12.9%となっている。

性別で比較すると、「結婚のため」「出産・育児のため」の合計が女性 51.3%、男性 0%となっている。

図表Ⅲ-11 最後に正規社員として勤めた事務所の退職理由



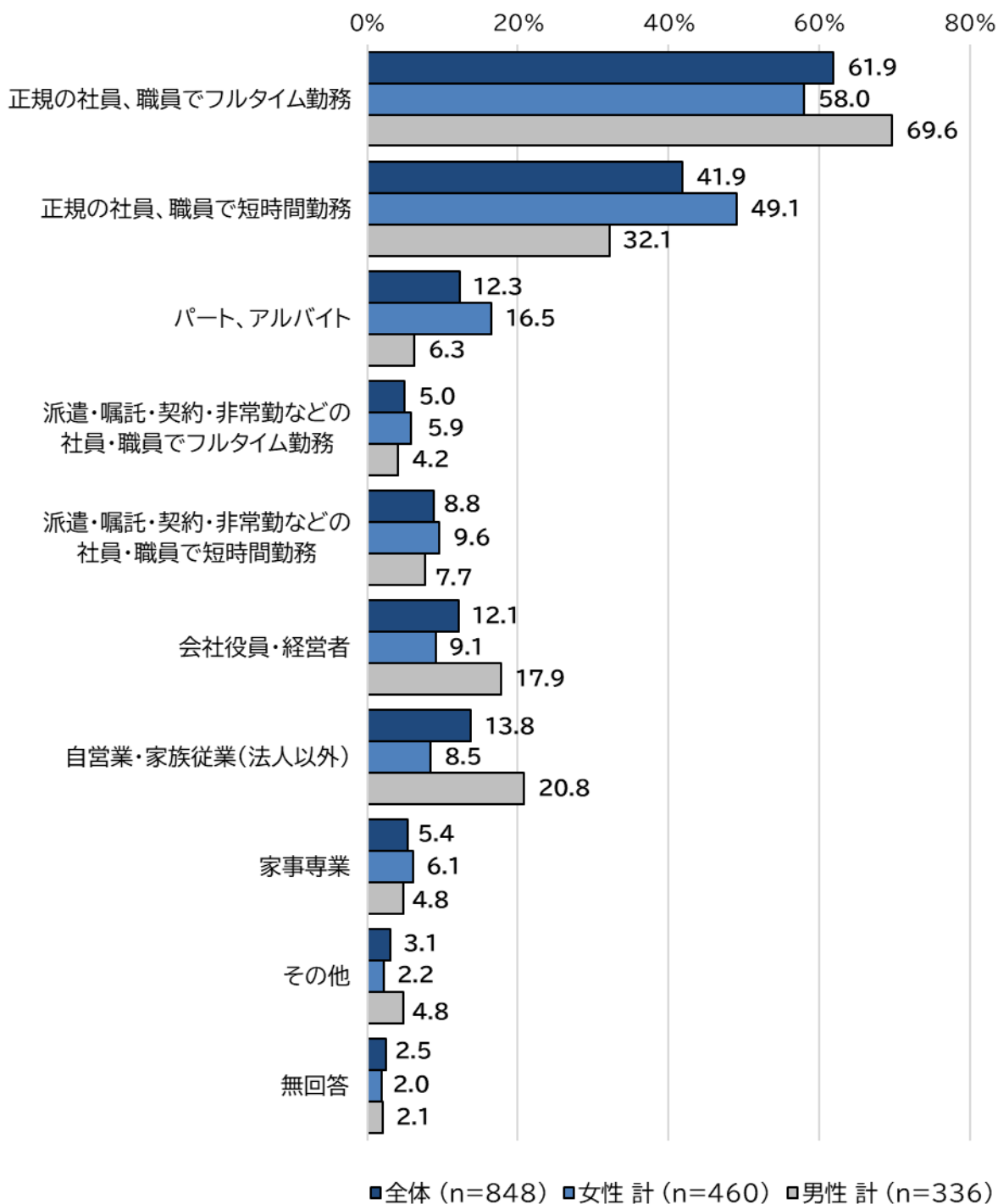
■全体(n=116) ■女性 計(n=72) □男性 計(n=37)

(7)理想の働き方(雇用形態)

問19. あなたが理想とする働き方(雇用形態)をお選びください。(上位3つまでの複数回答)

理想の働き方(雇用形態)をみると、「正規の社員、職員でフルタイム勤務」が最も高く61.9%、次いで「正規の社員、職員で短時間勤務」が41.9%、「自営業・家族従業(法人以外)」が13.8%となっている。

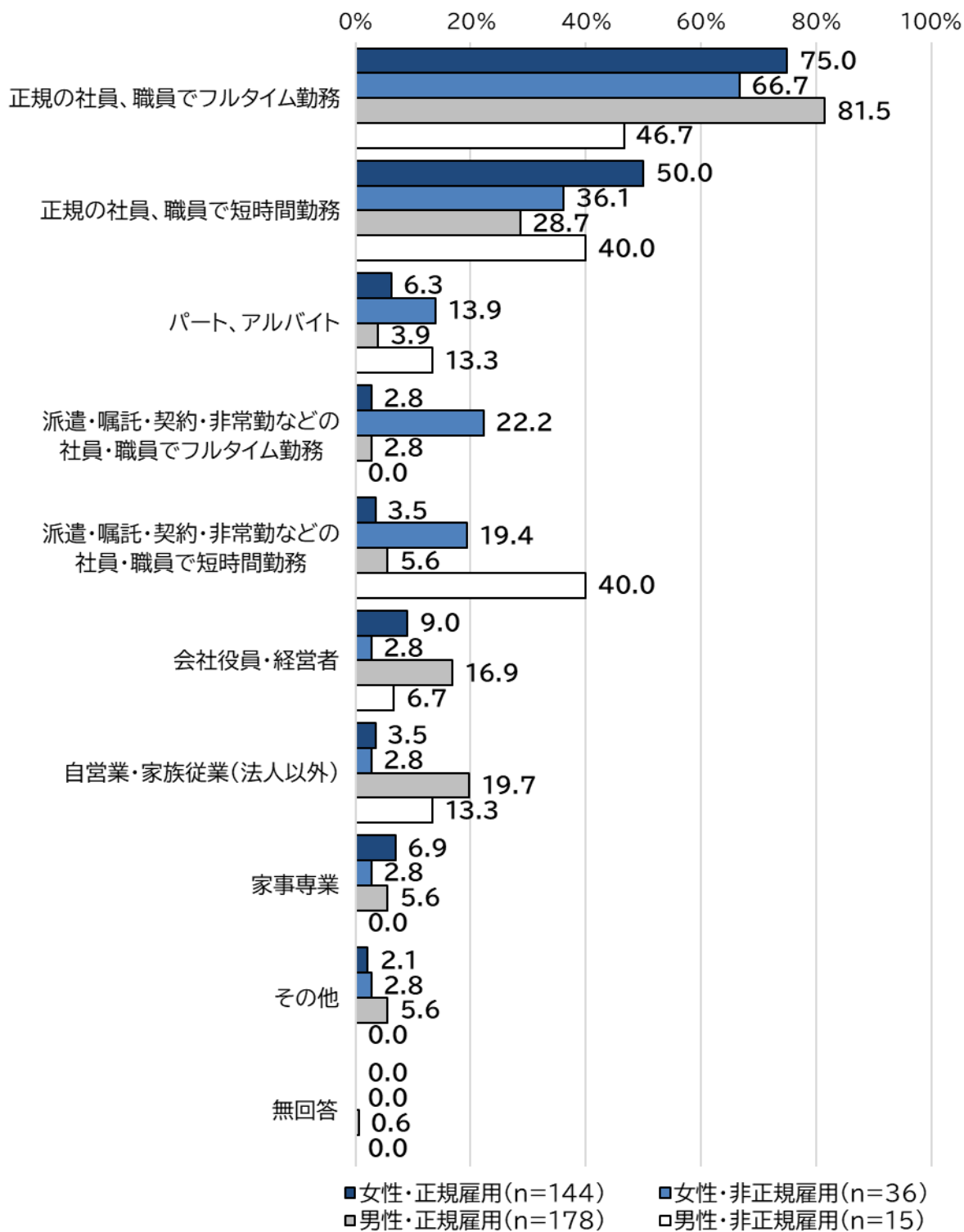
図表Ⅲ-12 理想の働き方(雇用形態)



■理想の働き方(性別・雇用形態別)

性別・雇用形態別にみると、現在『非正規雇用』として働いている女性では、「正規の社員、職員でフルタイム勤務」を理想の働き方と回答した割合が66.7%となっている。

図表Ⅲ-13 理想の働き方(性別・雇用形態別)



※男性・非正規雇用は参考値

(8) 正規社員就労に必要なこと

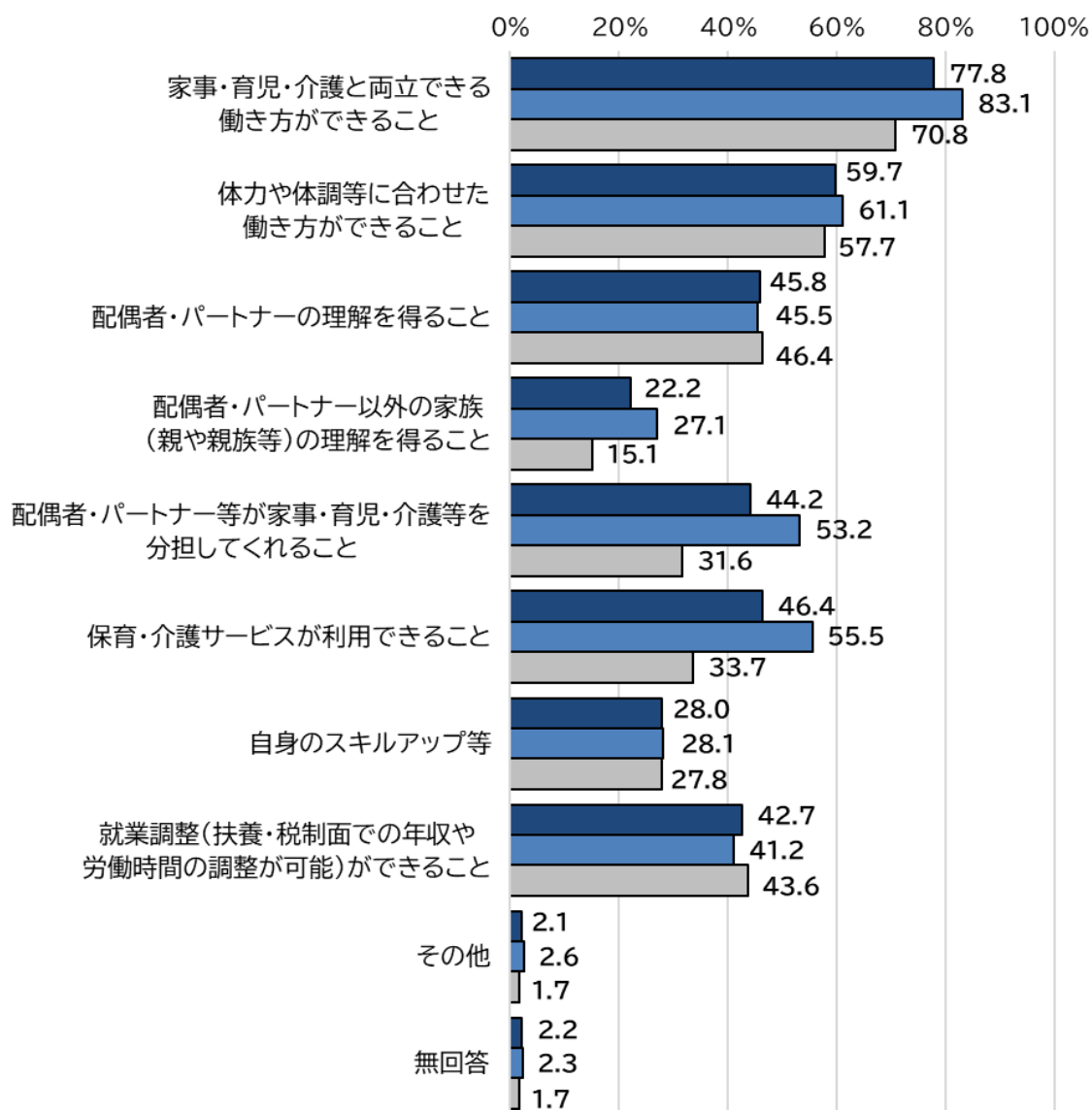
【問20は、問19で「1. 正規の社員、職員でフルタイム勤務」「2. 正規の社員、職員で短時間勤務」を選んだ人  
のみが回答】

問20. 正規の社員への就労を実現するために必要なことは何だと思えますか。(複数回答)

正規社員就労に必要なことをみると、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」が最も高く77.8%、次いで「体力や体調等に合わせた働き方ができること」が59.7%、「保育・介護サービスが利用できること」が46.4%となっている。

性別で比較すると、「家事・育児・介護と両立した働き方ができること」が女性のほうが男性よりも12.3ポイント高い。また、「配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること」「保育・介護サービスが利用できること」が女性のほうが男性よりも20ポイント以上高い。

図表Ⅲ-14 正規社員就労に必要なこと



■全体 (n=722) ■女性 計 (n=391) □男性 計 (n=291)

## 2. 女性活躍推進について

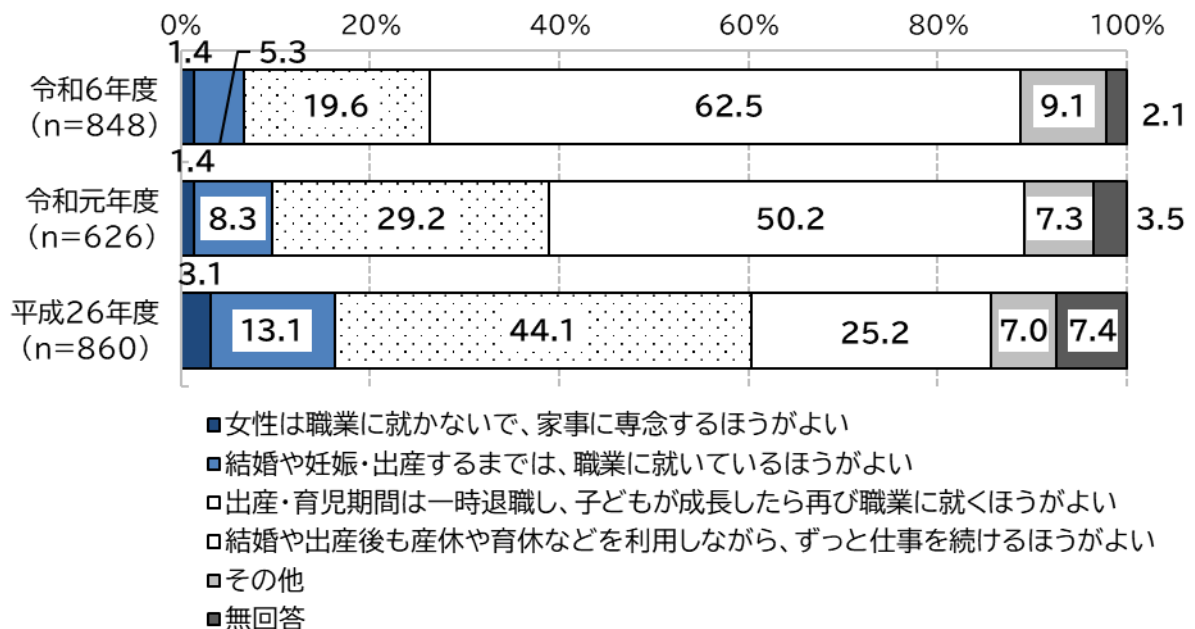
### (1) 女性が職業をもつことへの意識

問18. あなたは「女性が職業をもつこと」について、どのように思われますか。

女性が職業をもつことへの意識をみると、「結婚や出産後も産休や育休などを利用しながら、ずっと仕事を続けるほうがよい」が最も高く 62.5%、次いで「出産・育児期間は一時退職し、子どもが成長したら再び職業に就くほうがよい」が 19.6%、「結婚や妊娠・出産するまでは、職業に就いているほうがよい」が 5.3%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「結婚や出産後も産休や育休などを利用しながら、ずっと仕事を続けるほうがよい」が 12.3 ポイント増加している。

図表Ⅲ-15 女性が職業をもつことへの意識

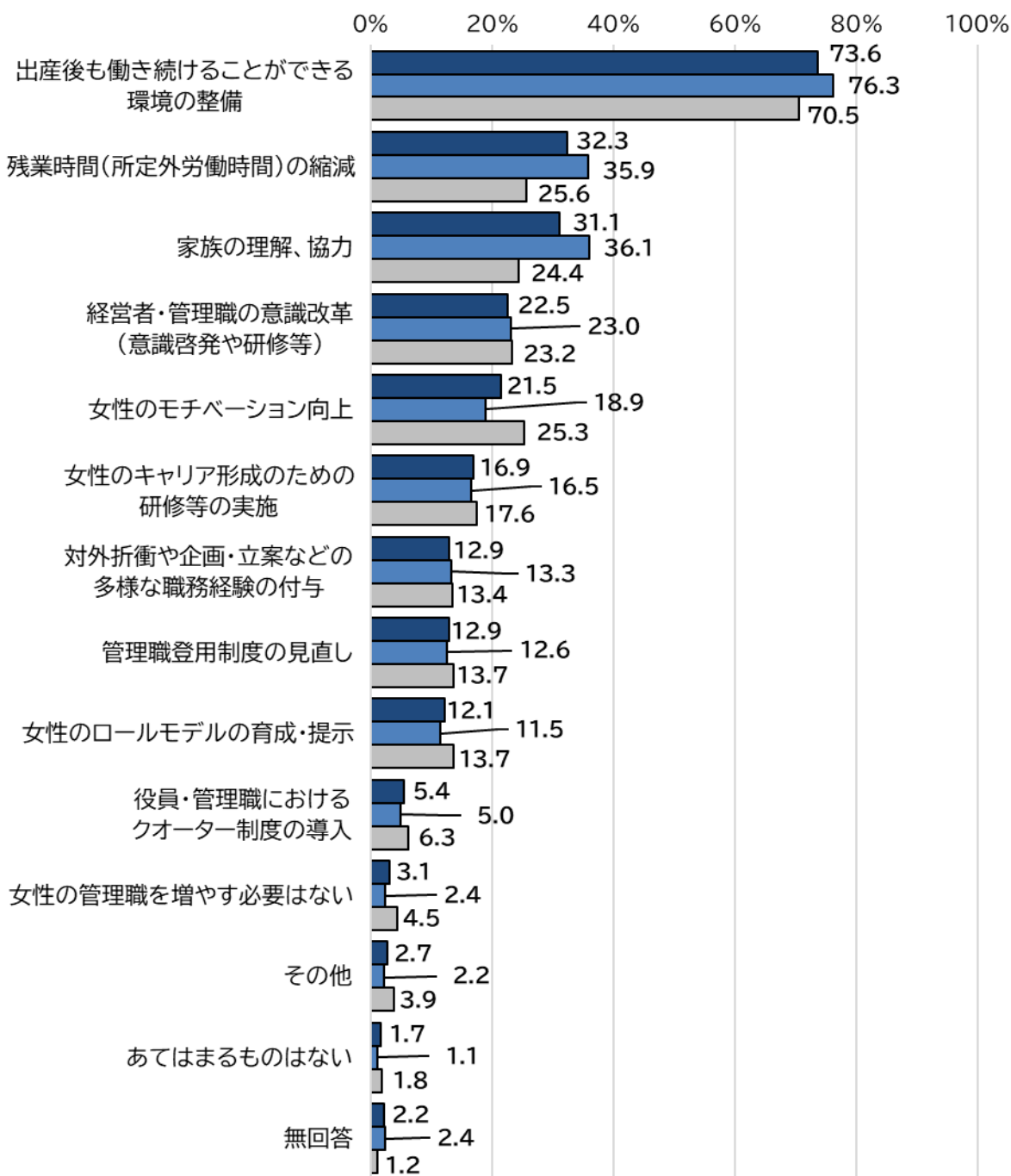


(2) 女性管理職増加の条件

問21. 女性の管理職を増やすために必要なことは何だと思えますか。(複数回答)

女性管理職増加の条件をみると、「出産後も働き続けることができる環境の整備」が最も高く73.6%、次いで「残業時間(所定外労働時間)の縮減」が32.3%、「家族の理解、協力」が31.1%となっている。

図表Ⅲ-16 女性管理職増加の条件



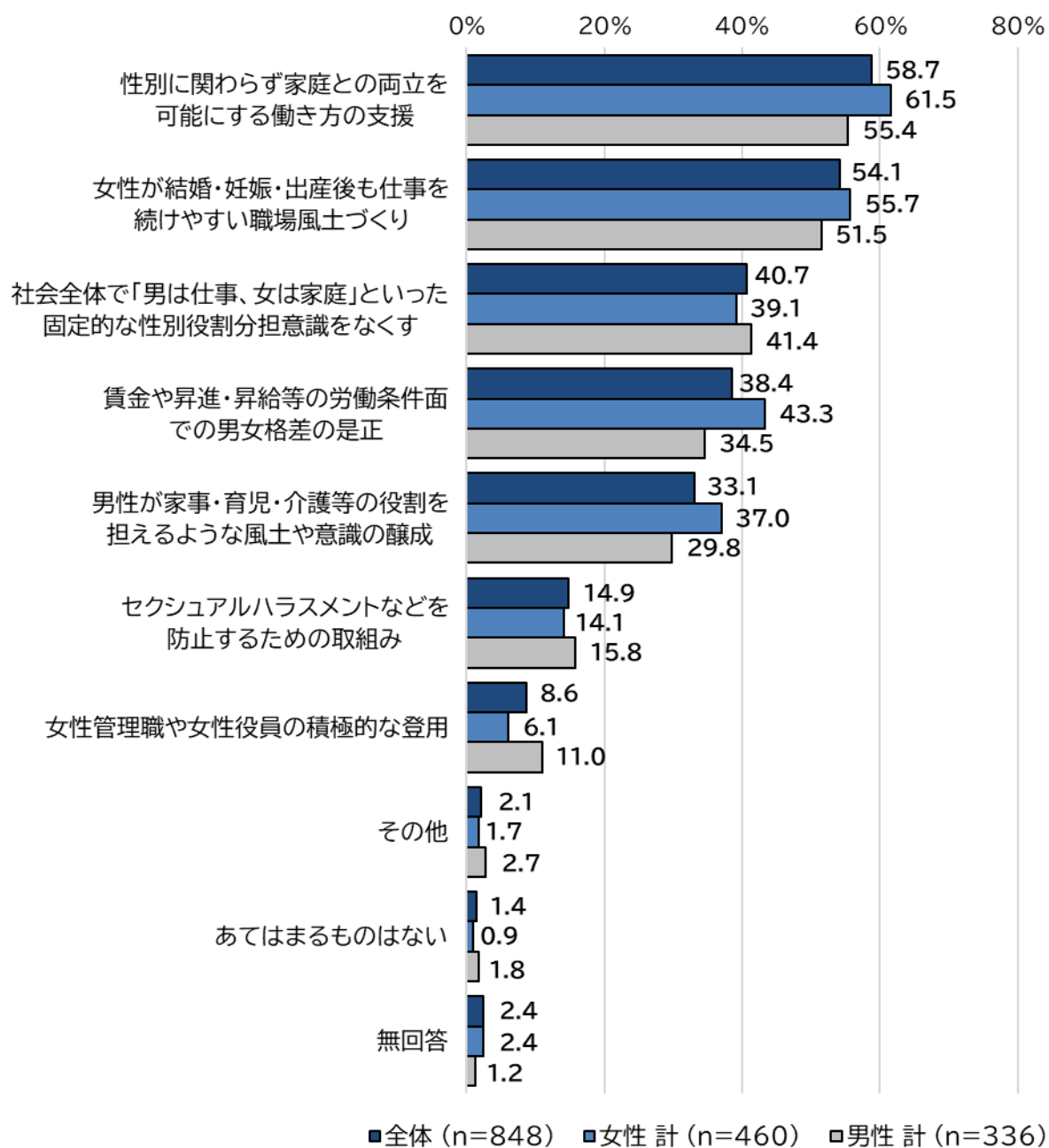
■全体 (n=848) ■女性計 (n=460) □男性計 (n=336)

(3)男女ともに働きがい・働きやすさを感じられる社会に必要なこと

問22. 男女ともに働きがいも、働きやすさも感じられるような社会にしていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)

男女ともに働きがい・働きやすさを感じられる社会に必要なことをみると、「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」が最も高く58.7%、次いで「女性が結婚・妊娠・出産後も仕事を続けやすい職場風土づくり」が54.1%、「社会全体で『男は仕事、女は家庭』といった固定的な性別役割分担意識をなくす」が40.7%となっている。

図表Ⅲ-17 男女ともに働きがい・働きやすさを感じられる社会に必要なこと



## IV. ワーク・ライフ・バランスや子育て、パートナーシップについて

### 1. ワーク・ライフ・バランスと家庭内の役割分担等について

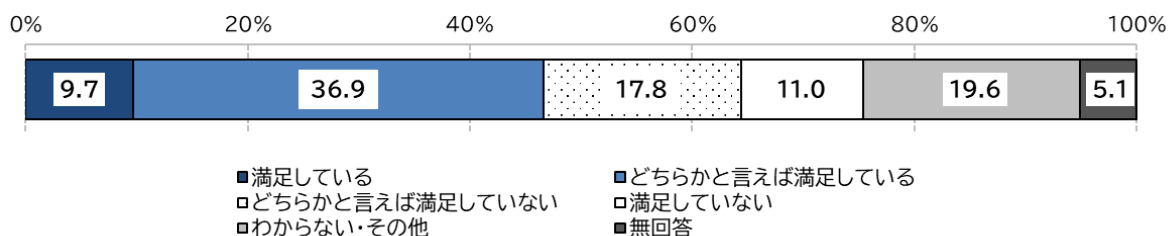
#### (1) ワーク・ライフ・バランスの満足度

問23. あなたは、現在のご自身のワーク・ライフ・バランスの状況に、どの程度満足していますか。

ワーク・ライフ・バランスの満足度をみると、『満足している』（「満足している」「どちらかといえば満足している」の合計）が最も高く 46.6%、次いで『満足していない』（「満足していない」「どちらかといえば満足していない」の合計）が 28.8%となっている。

図表IV-1 ワーク・ライフ・バランスの満足度

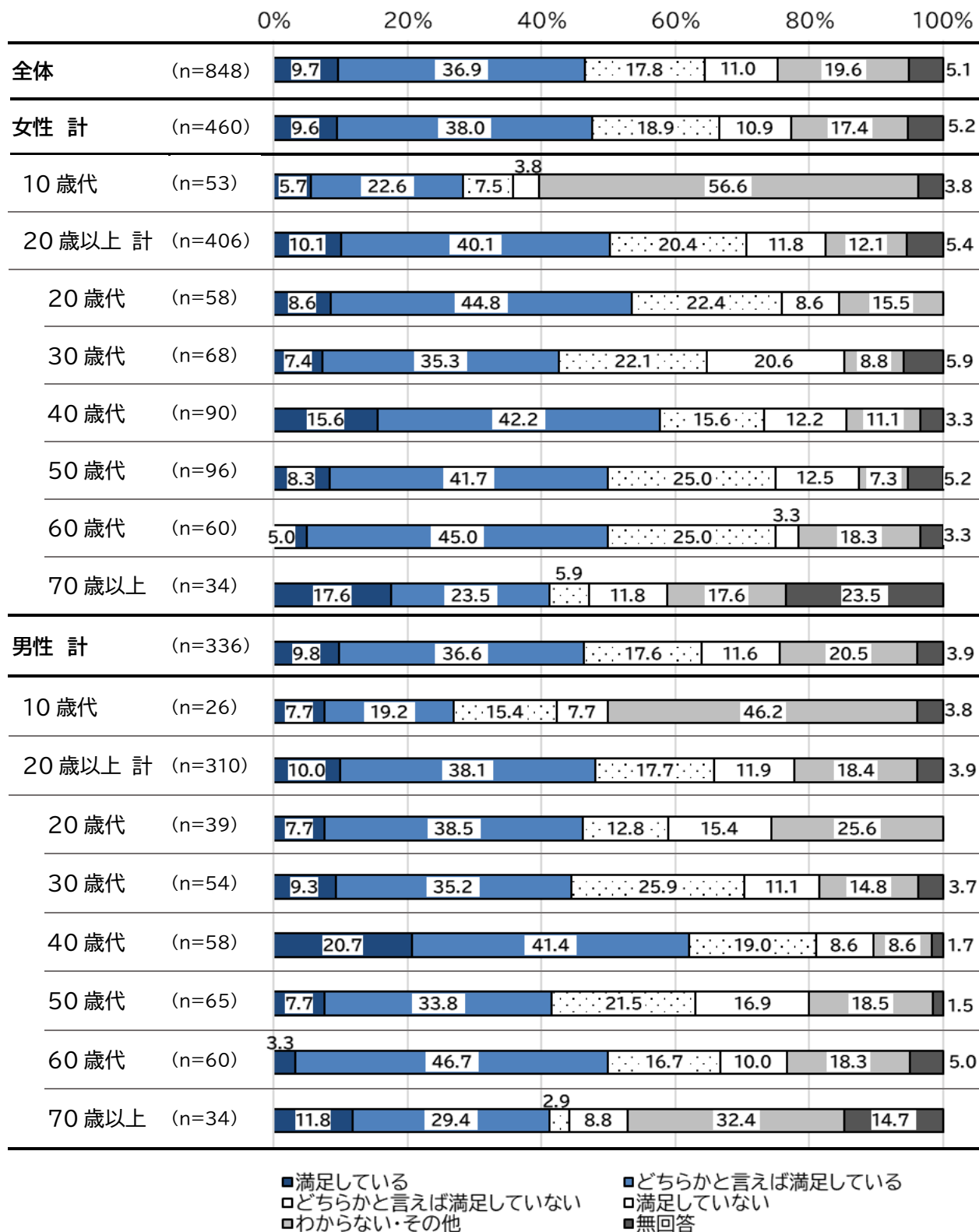
(n=848)



■ワーク・ライフ・バランスの満足度(性・年代別)

性・年代別にみると、女性の20歳代と男女の40歳代で『満足している』が5割を超えている。

図表IV-2 ワーク・ライフ・バランスの満足度(性・年代別)



(2) 日常生活における活動時間

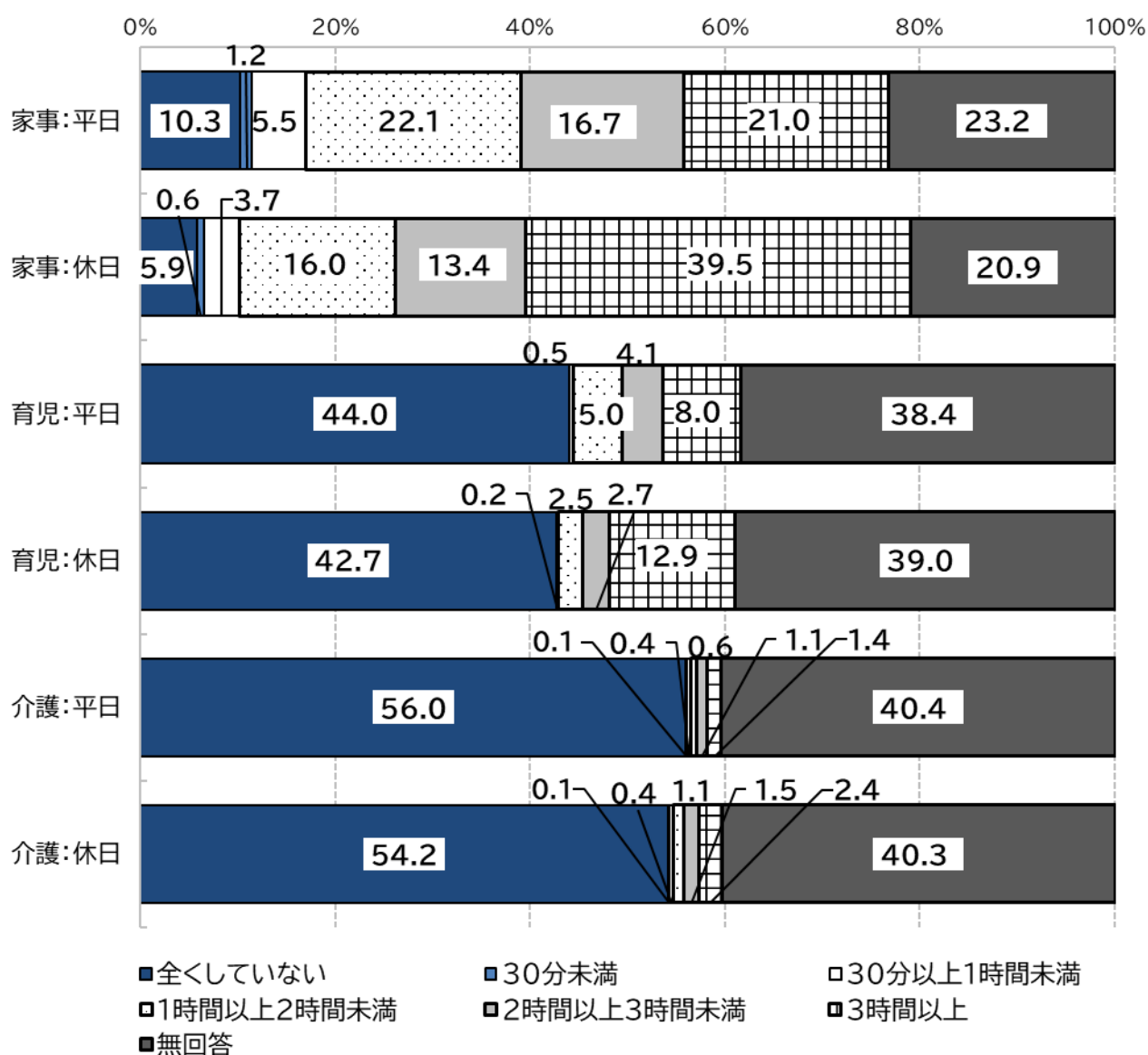
問24. あなたが日常生活の中で、以下の活動にかかる時間は、1日に平均してどれくらいですか。

日常生活における活動時間をみると、「家事:平日」については「1時間以上 2時間未満」が最も高く 22.1%、「家事:休日」については「3時間以上」が最も高く 39.5%となっている。「育児」については平日・休日ともに「3時間以上」が10%程度となっている。

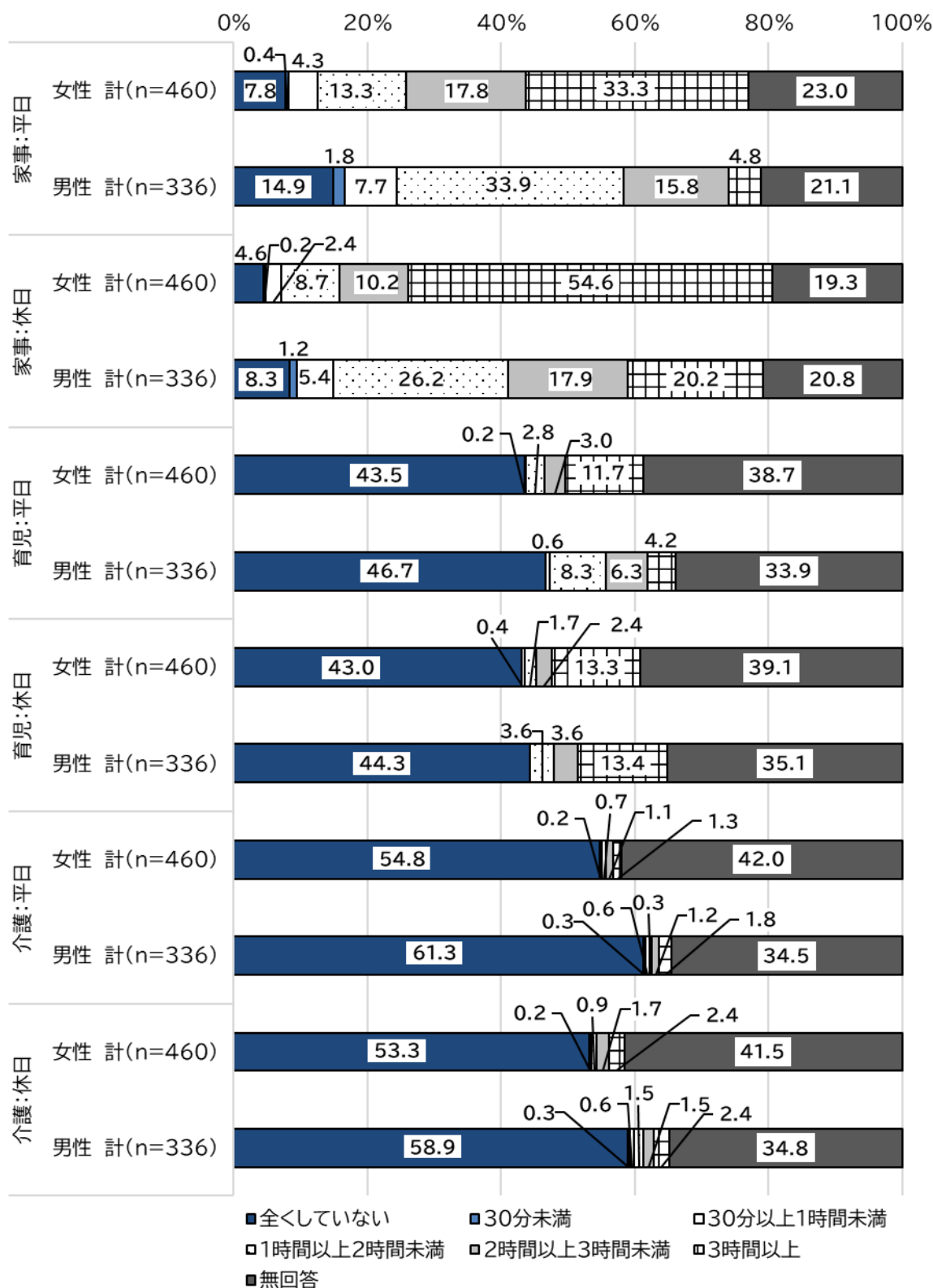
性別で比較すると、「家事」にかかる時間は女性のほうが男性よりも長く、例えば平日の家事時間「3時間以上」は、女性が33.3%、男性が4.8%となっている。

図表IV-3 日常生活における活動時間

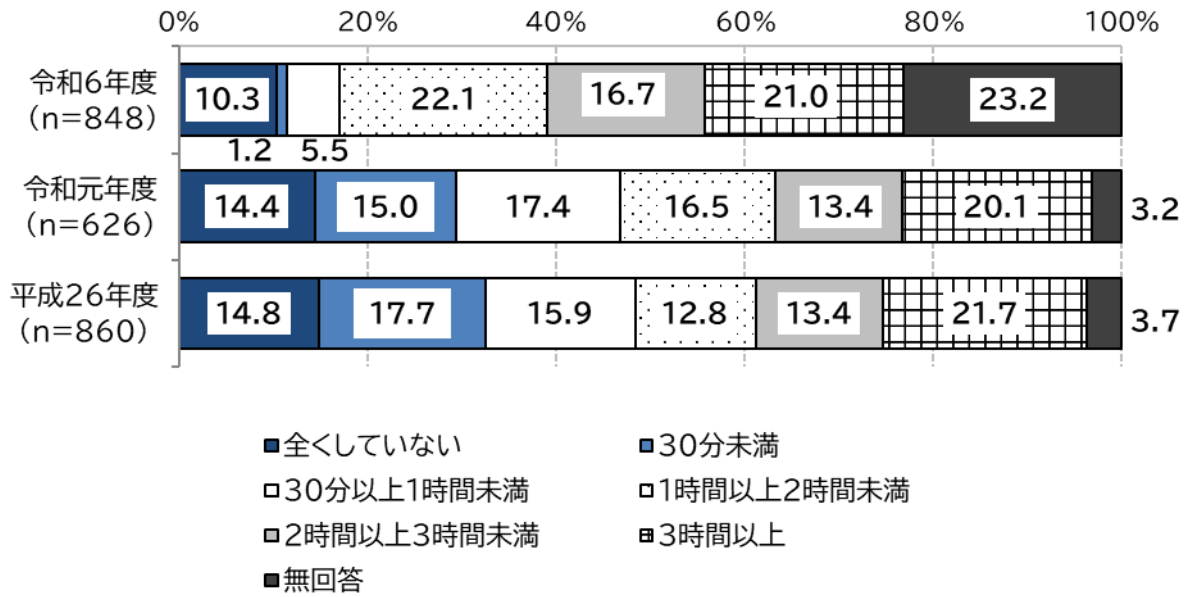
(n=848)



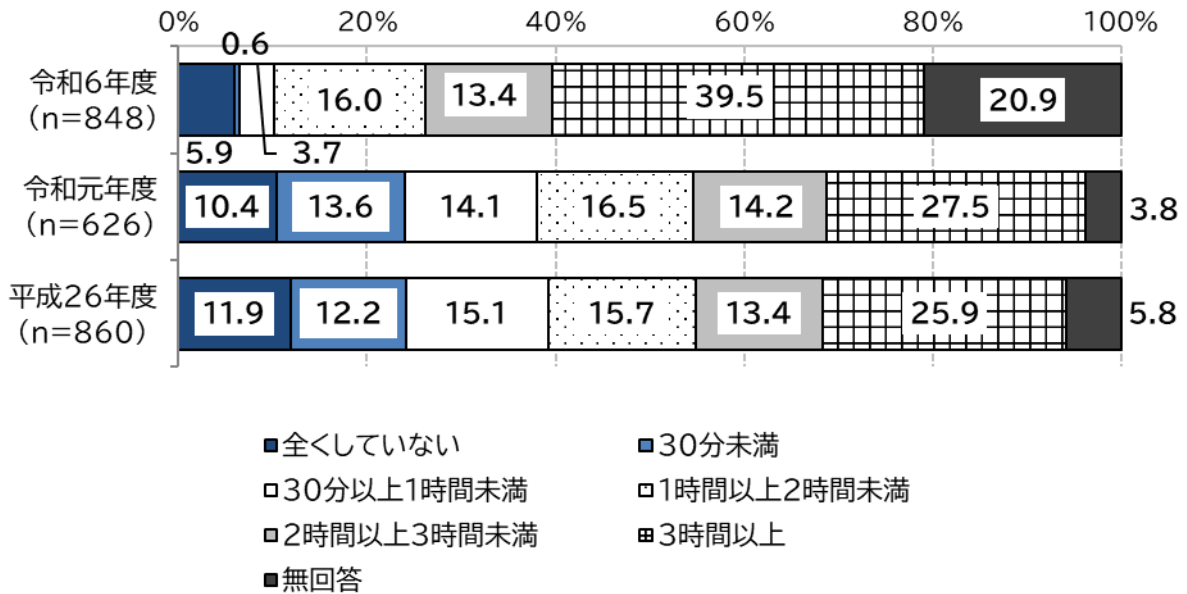
図表IV-4 日常生活における活動時間(性別)



図表IV-5 日常生活における活動時間【家事:平日】



図表IV-6 日常生活における活動時間【家事:休日】

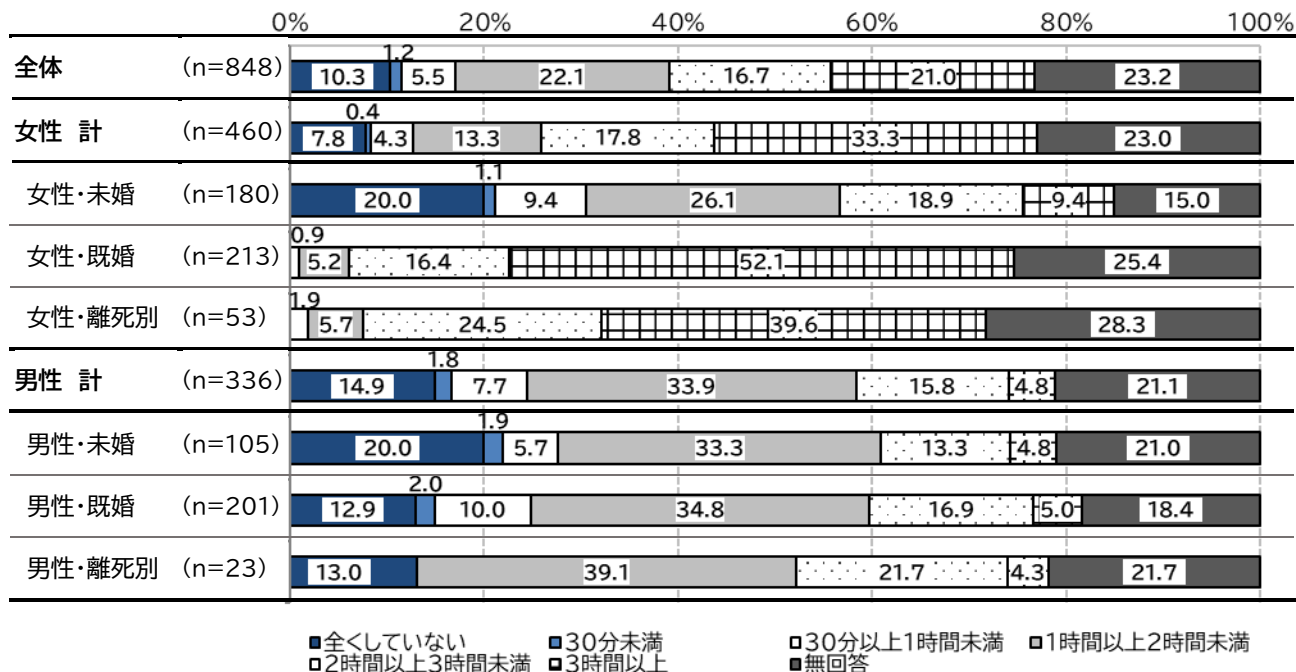


※令和元年度・平成26年度調査は「家事」に育児・介護を含む設問となっている

■日常生活における活動時間(性別・婚姻状況別・共働き状況別)

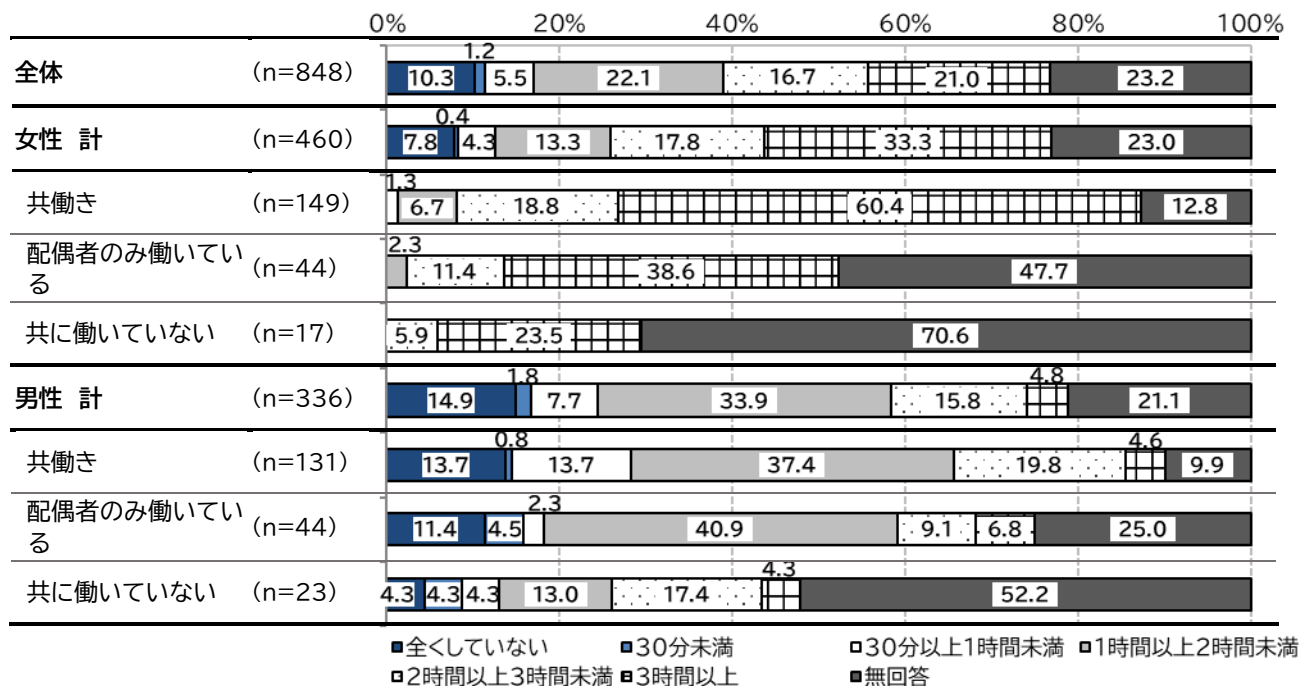
婚姻状況別にみると、「既婚」の女性のほうが男性よりも、平日の家事時間「3時間以上」が長い。また、共働き状況別にみると、「共働き」の女性のほうが男性よりも平日の家事時間「3時間以上」が長い。

図表IV-7 日常生活における活動時間【家事:平日】(性別・婚姻状況別)



※男性・離死別は参考値

図表IV-8 日常生活における活動時間【家事:平日】(性別・共働き状況別)



※共に働いていないは参考値

### (3)家庭内の役割分担状況

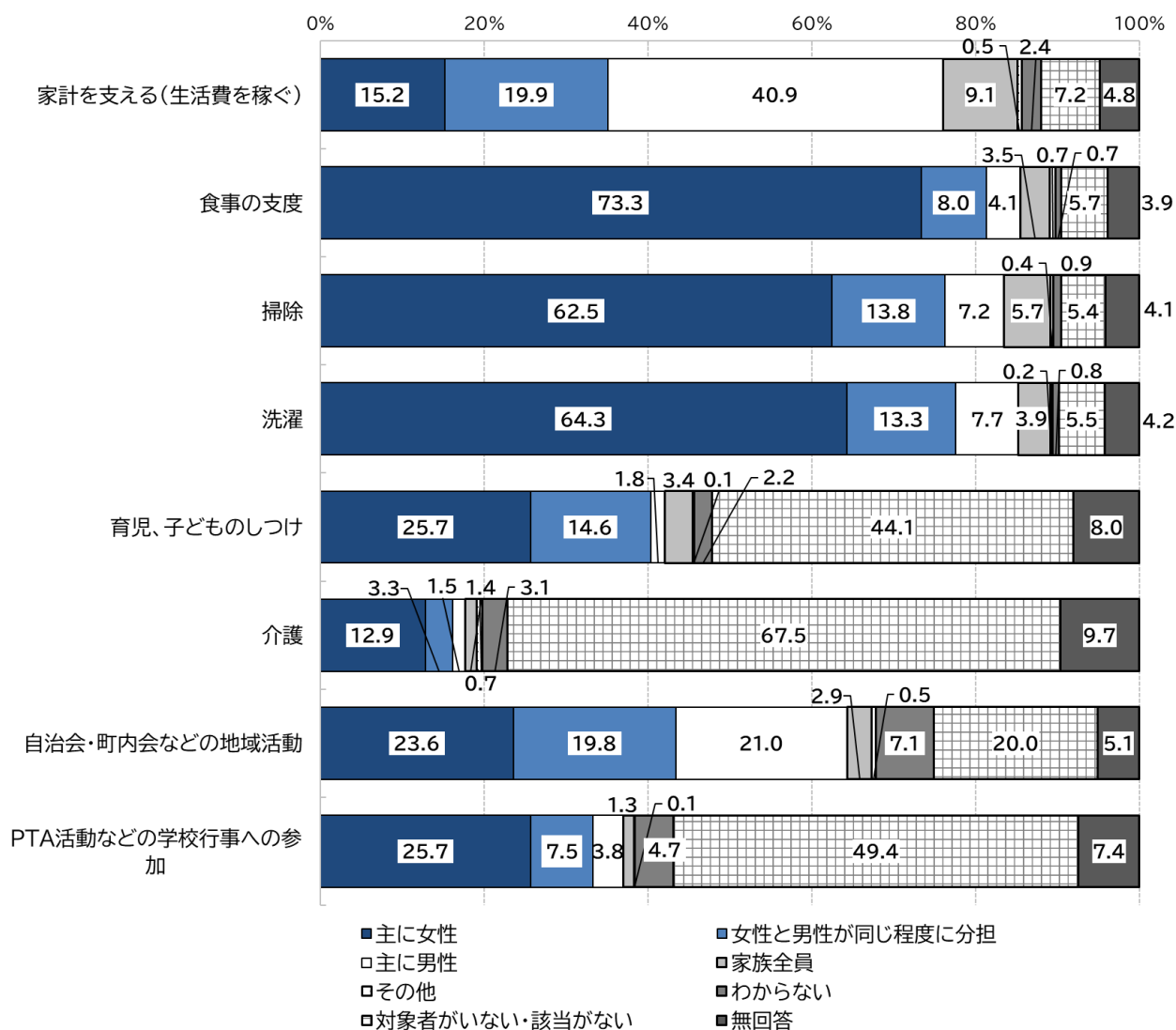
問25. あなたの家庭では、以下の家庭内の仕事を主にどなたが担当していますか。

家庭内の役割分担状況を見ると、「主に男性」の割合が高いのは、「家計を支える(生活費を稼ぐ)」が最も高く40.9%となっている。一方、家事項目については「主に女性」の割合が高く、「食事の支度」が73.3%、「掃除」が62.5%、「洗濯」が64.3%となっている。また、「育児、子どものしつけ」については「主に女性」が25.7%、「介護」については「主に女性」が12.9%となっている。

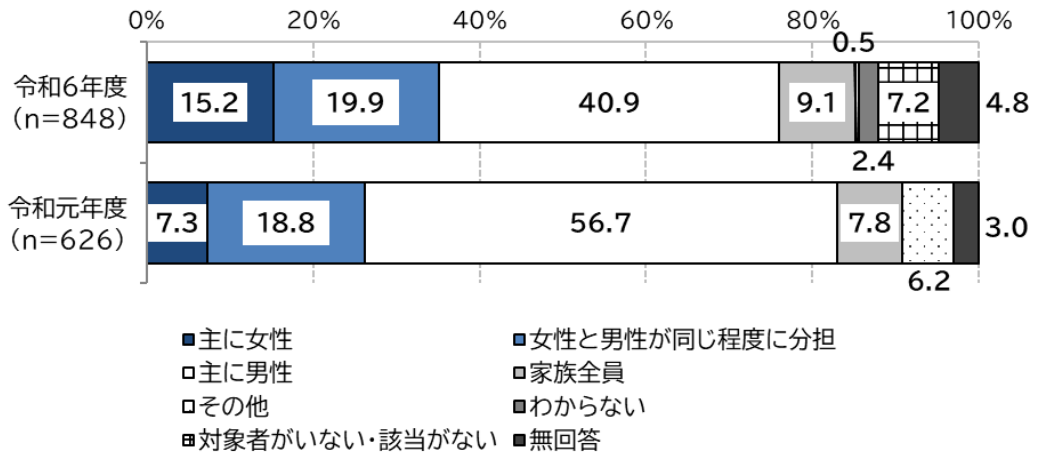
地域関連の項目については、「自治会・町内会などの地域活動」については「主に女性」が最も高く23.6%、次いで「主に男性」が21.0%、「男性と女性が同じ程度に分担」が19.8%となっている。「PTA 活動などの学校行事への参加」については「主に女性」が25.7%となっている。

図表IV-9 家庭内の役割分担状況

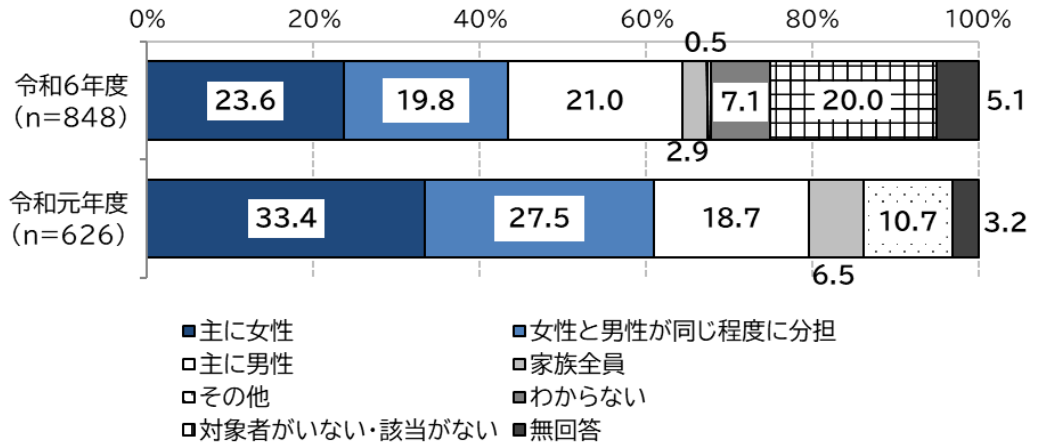
(n=848)



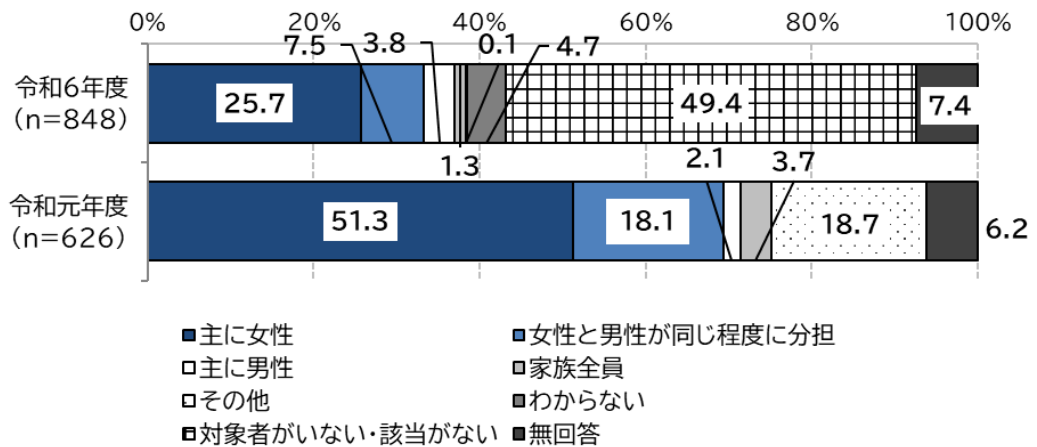
図表IV-10 家庭内の役割分担状況【家計を支える(生活費を稼ぐ)】



図表IV-11 家庭内の役割分担状況【自治会・町内会などの地域活動】



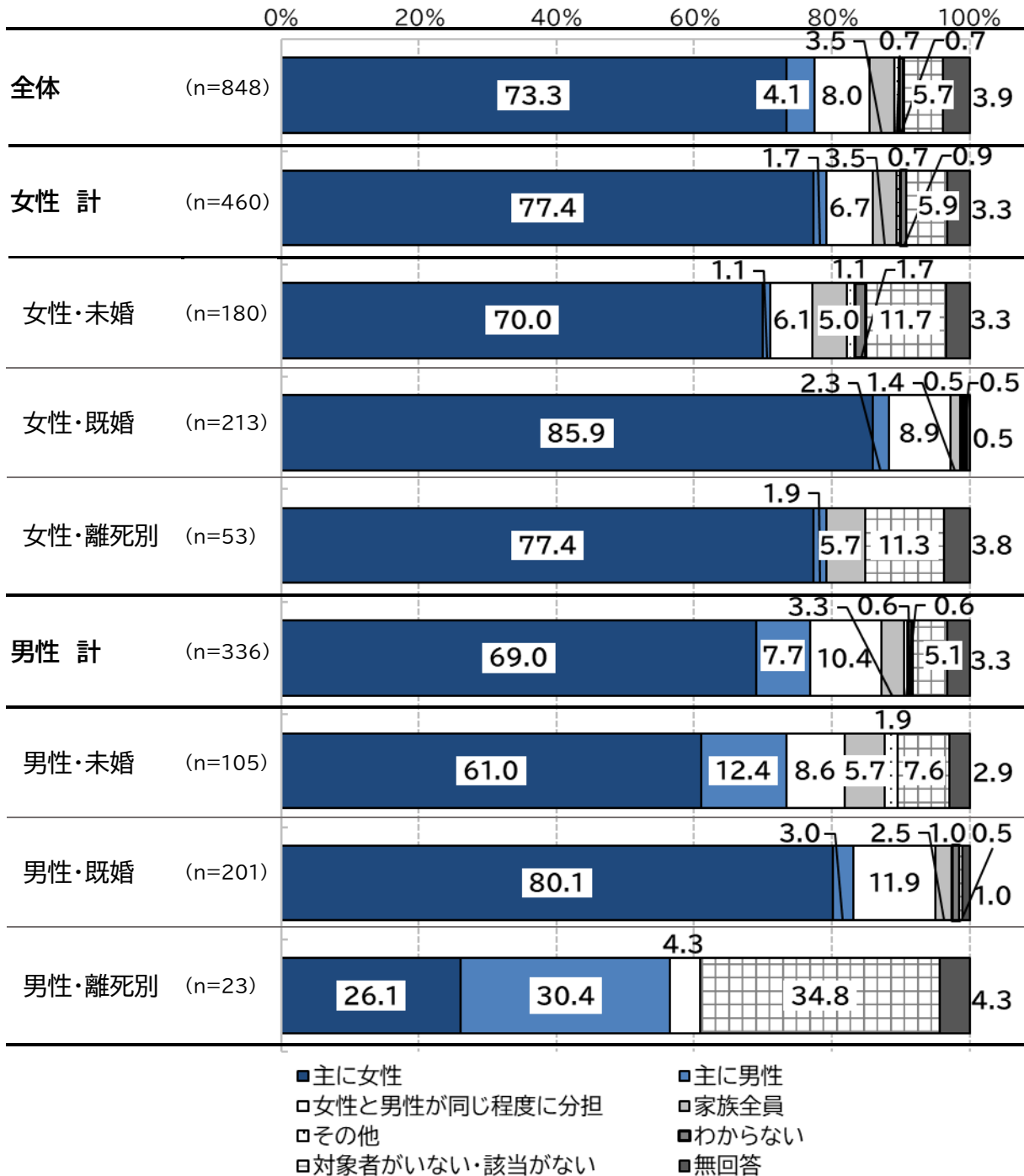
図表IV-12 家庭内の役割分担状況【PTA 活動などの学校行事への参加】



■家庭内の役割分担状況【食事の支度】(性別・婚姻状況別)

「食事の支度」について婚姻状況別にみると、「既婚」では男女ともに、「主に女性」の割合が8割を超える。

図表IV-13 家庭内の役割分担状況【食事の支度】(性別・婚姻状況別)



※男性・離死別は参考値

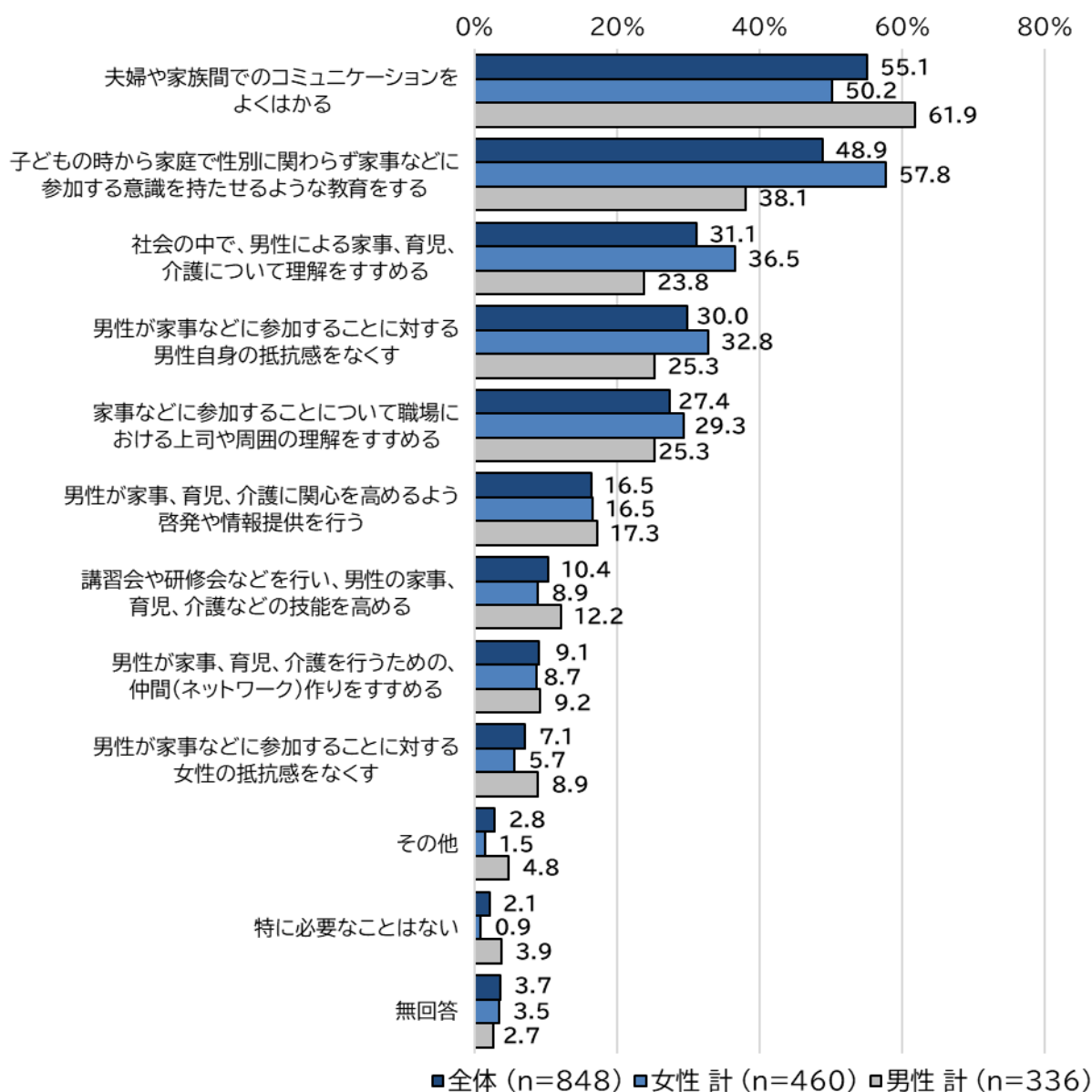
(4)男性が家事育児や介護に参加するために必要なこと

問26. 今後、男性が家事育児や介護に積極的に参加していくために必要なことは何だと思えますか。(複数回答)

男性が家事育児や介護に参加するために必要なことをみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が最も高く55.1%、次いで「子どもの時から家庭で性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をする」が48.9%、「社会の中で、男性による家事、育児、介護について理解をすすめる」が31.1%となっている。

性別で比較すると、男性は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が61.9%、女性は「子どもの時から家庭で性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をする」が57.8%となっている。また、「子どもの時から家庭で性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をする」については、男性のほうが女性よりも19.7ポイント低い。

図表IV-14 男性が家事育児や介護に参加するために必要なこと



(5) 夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無

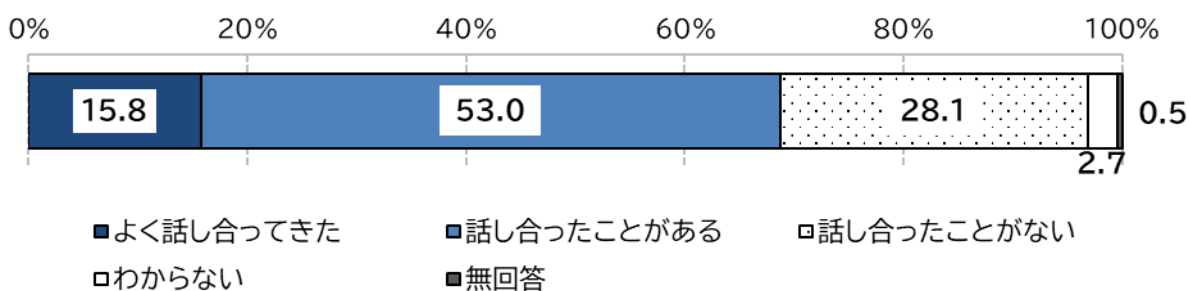
【問28、問29の質問は、問27で「1. 結婚している(事実婚等を含む)」を選んだ人のみが回答】

問28. 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者(パートナー)間で、これまでに話し合ったことはありますか。

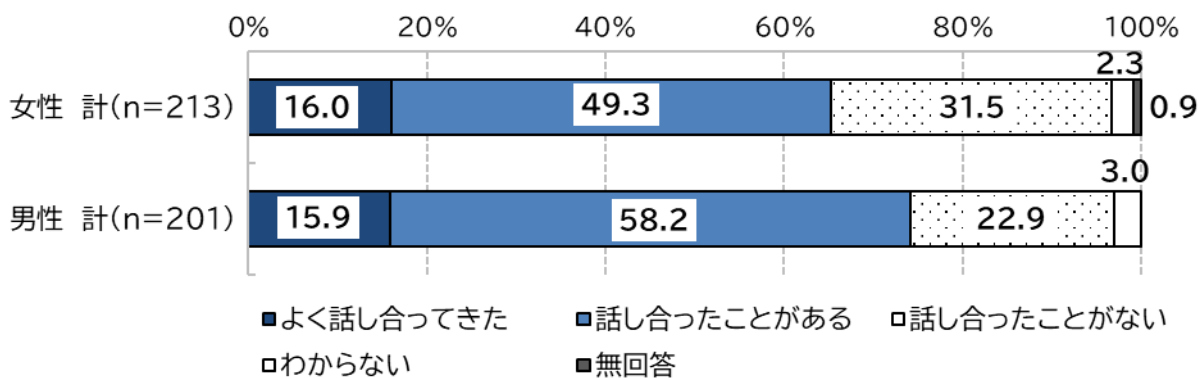
夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無をみると、「話し合ったことがある」が最も高く53.0%、次いで「話し合ったことがない」が28.1%、「よく話し合ってきた」が15.8%となっている。

図表IV-15 夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無

(n=438)



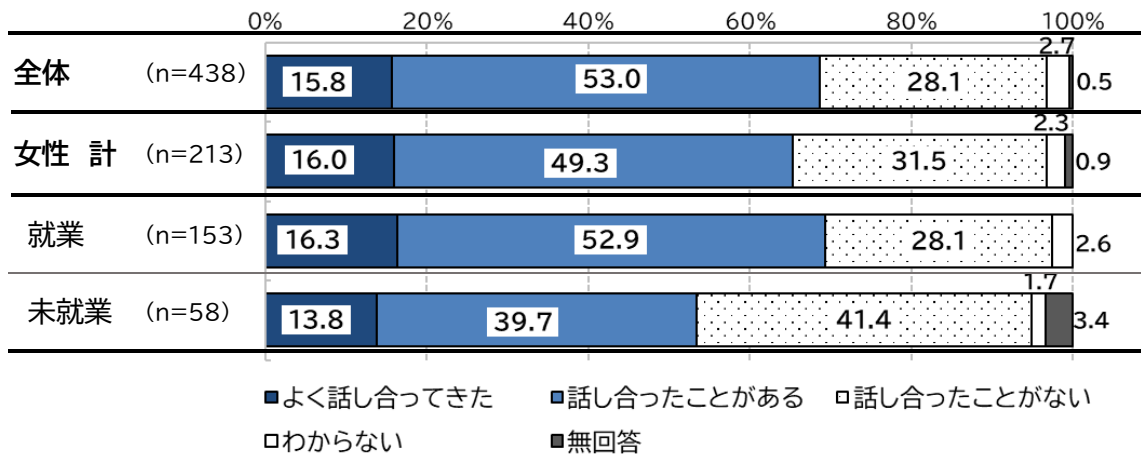
図表IV-16 夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無(性別)



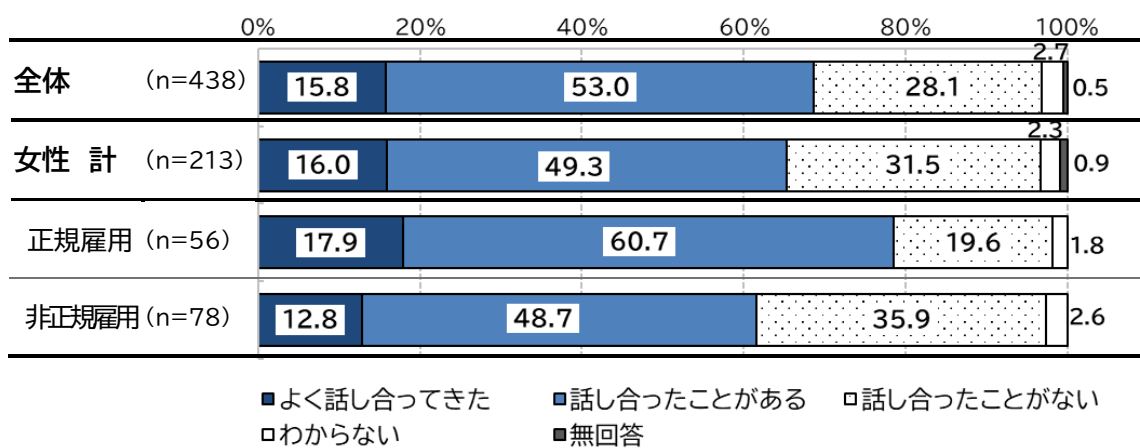
■夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無(女性・就業状況別・雇用形態別・共働き状況別)

就業状況別にみると、女性の「未就業」で「話し合ったことがない」が41.4%となっている。また、雇用形態別にみると、女性の「非正規雇用」で「話し合ったことがない」が35.9%となっている。共働き状況別にみると、女性の「配偶者のみ働いている」で「話し合ったことがない」が36.4%となっている。

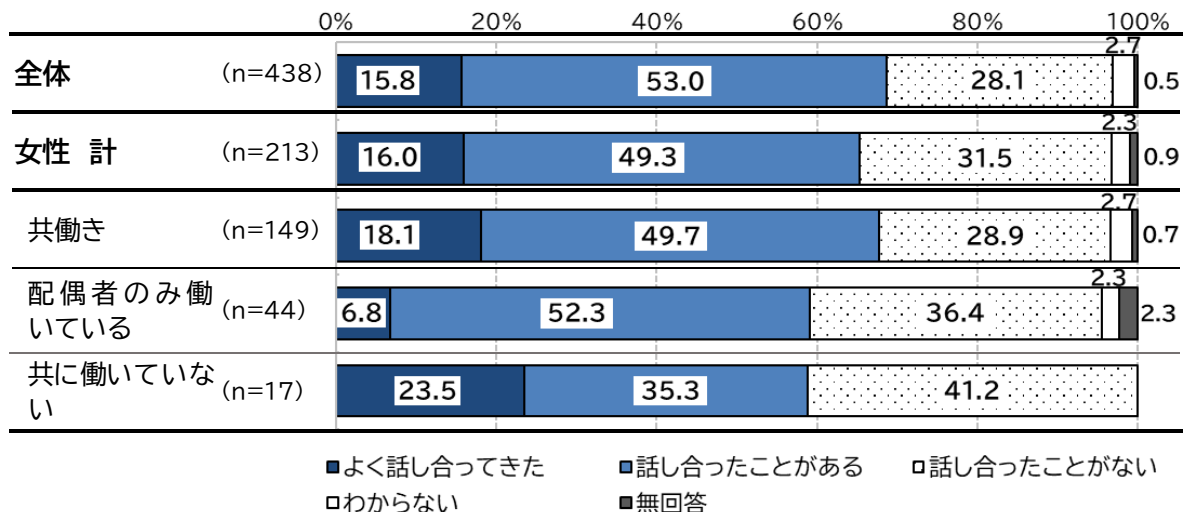
図表IV-17 夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無(女性・就業状況別)



図表IV-18 夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無(女性・雇用形態別)



図表IV-19 夫婦の役割分担についての話し合い経験の有無(女性・共働き状況別)



※共に働いていないは参考値

(6) 夫婦のキャリアに関する考え方

【問30は、問29で「1. 共に働いている」を選んだ人のみが回答】

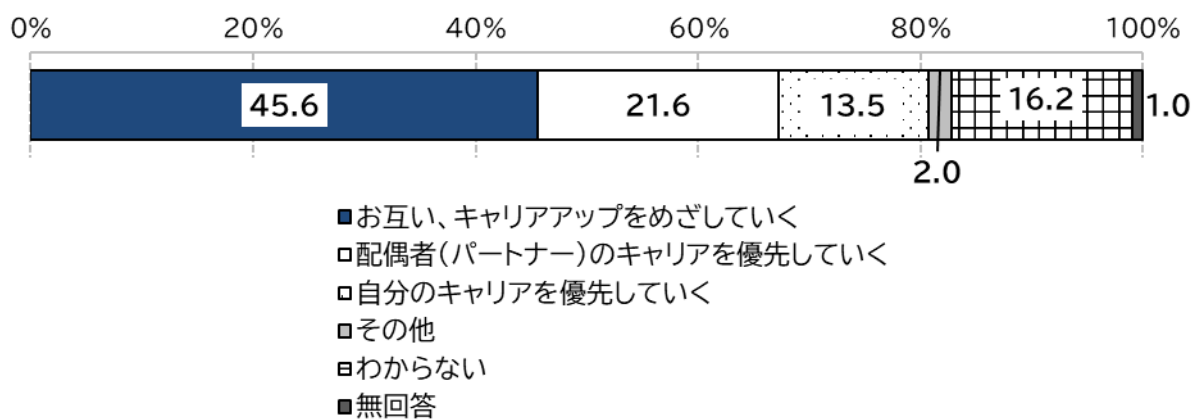
問30. あなたと配偶者(パートナー)のお互いのキャリアに関する考え方として、あなたの考え方に近いものはどれですか。

夫婦のキャリアに関する考え方をみると、「お互い、キャリアアップをめざしていく」が最も高く45.6%、次いで「配偶者(パートナー)のキャリアを優先していく」が21.6%、「自分のキャリアを優先していく」が13.5%となっている。

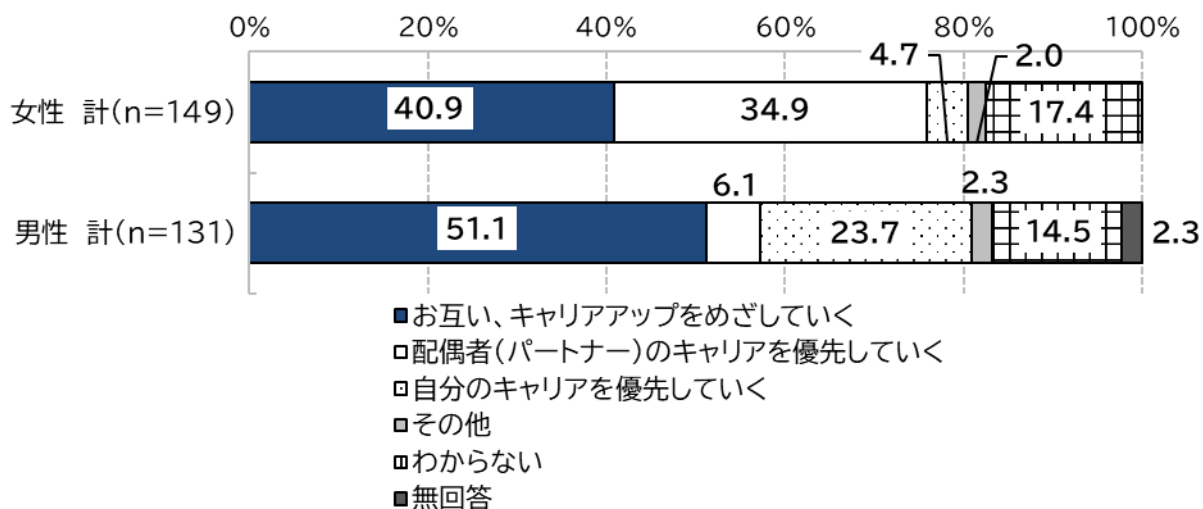
性別で比較すると、「配偶者のキャリアを優先していく」では、女性が34.9%、男性が6.1%、「自分のキャリアを優先していく」では女性が4.7%、男性が23.7%となっている。

図表IV-20 夫婦のキャリアに関する考え方

(n=296)



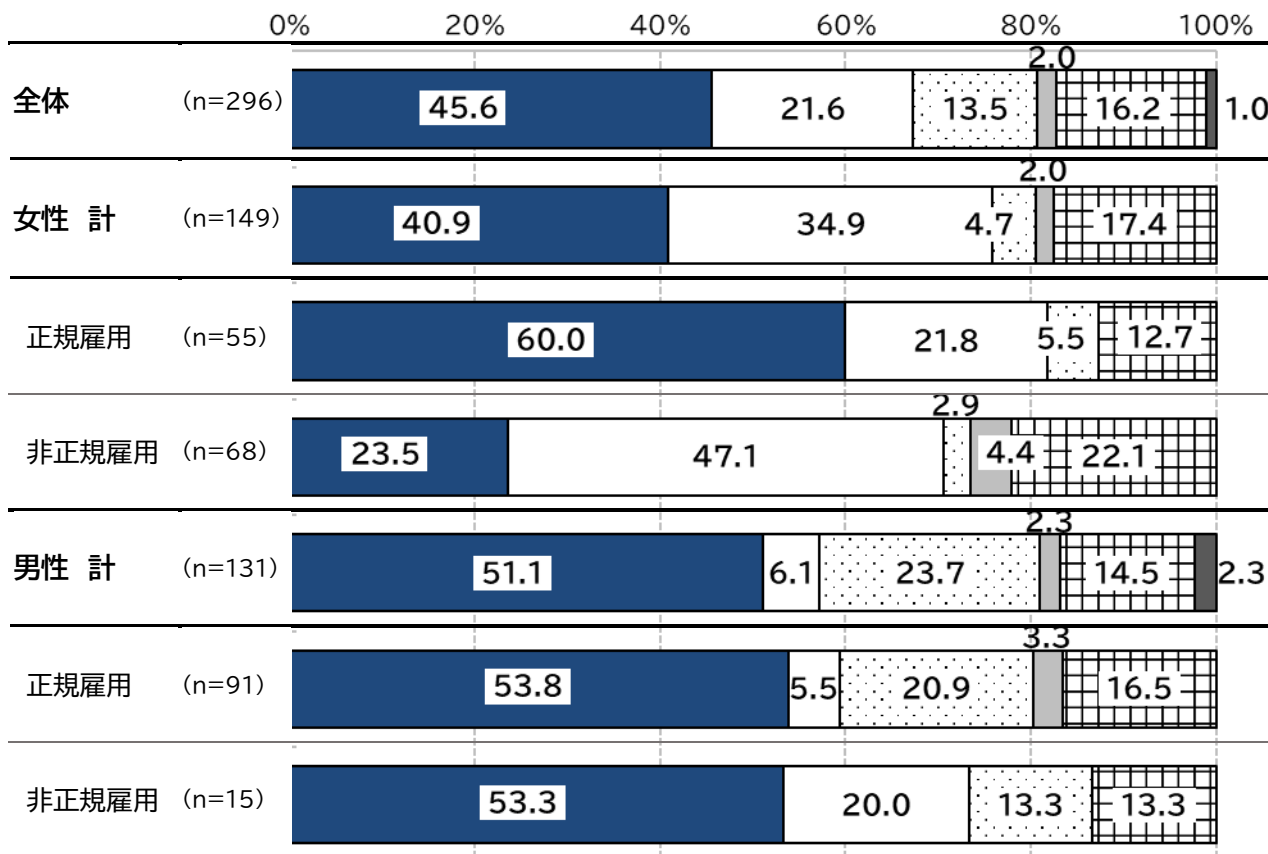
図表IV-21 夫婦のキャリアに関する考え方(性別)



■夫婦のキャリアに関する考え方(性別・雇用形態別)

性別・雇用形態別にみると、女性の「非正規雇用」では「配偶者のキャリアを優先していく」が47.1%と、女性の全体平均よりも12.2ポイント高い。

図表IV-22 夫婦のキャリアに関する考え方(性別・雇用形態別)



- お互い、キャリアアップをめざしていく
- 配偶者(パートナー)のキャリアを優先していく
- 自分のキャリアを優先していく
- その他
- わからない
- 無回答

※男性・非正規雇用は参考値

## 2.子育てについて

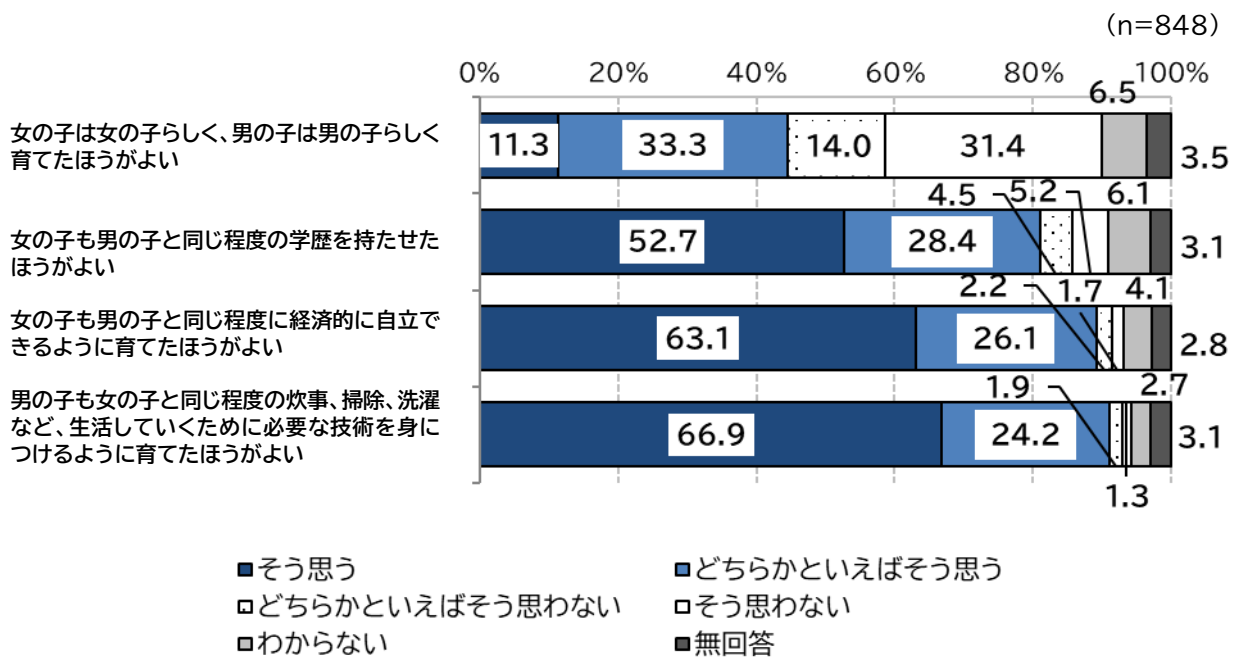
### (1)自身の子育てについての意識

問31. あなたは、子どもの育て方についてどのような考えをお持ちですか。下記の項目について、あなたの考え方に最も近いものはどれですか。

自身の子育てについての意識をみると、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」については『肯定派』(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)が 44.6%、『否定派』(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計)が 45.4%となっている。

「女の子も男の子と同じ程度の学歴を持たせたほうがよい」については『肯定派』が 81.1%、「女の子も男の子と同じ程度に経済的に自立できるように育てたほうがよい」については『肯定派』が 89.2%、「男の子も女の子と同じ程度の炊事、掃除、洗濯など、生活していくために必要な技術を身につけるように育てたほうがよい」については『肯定派』が 91.1%と、『肯定派』の割合が 8 割を超えている。

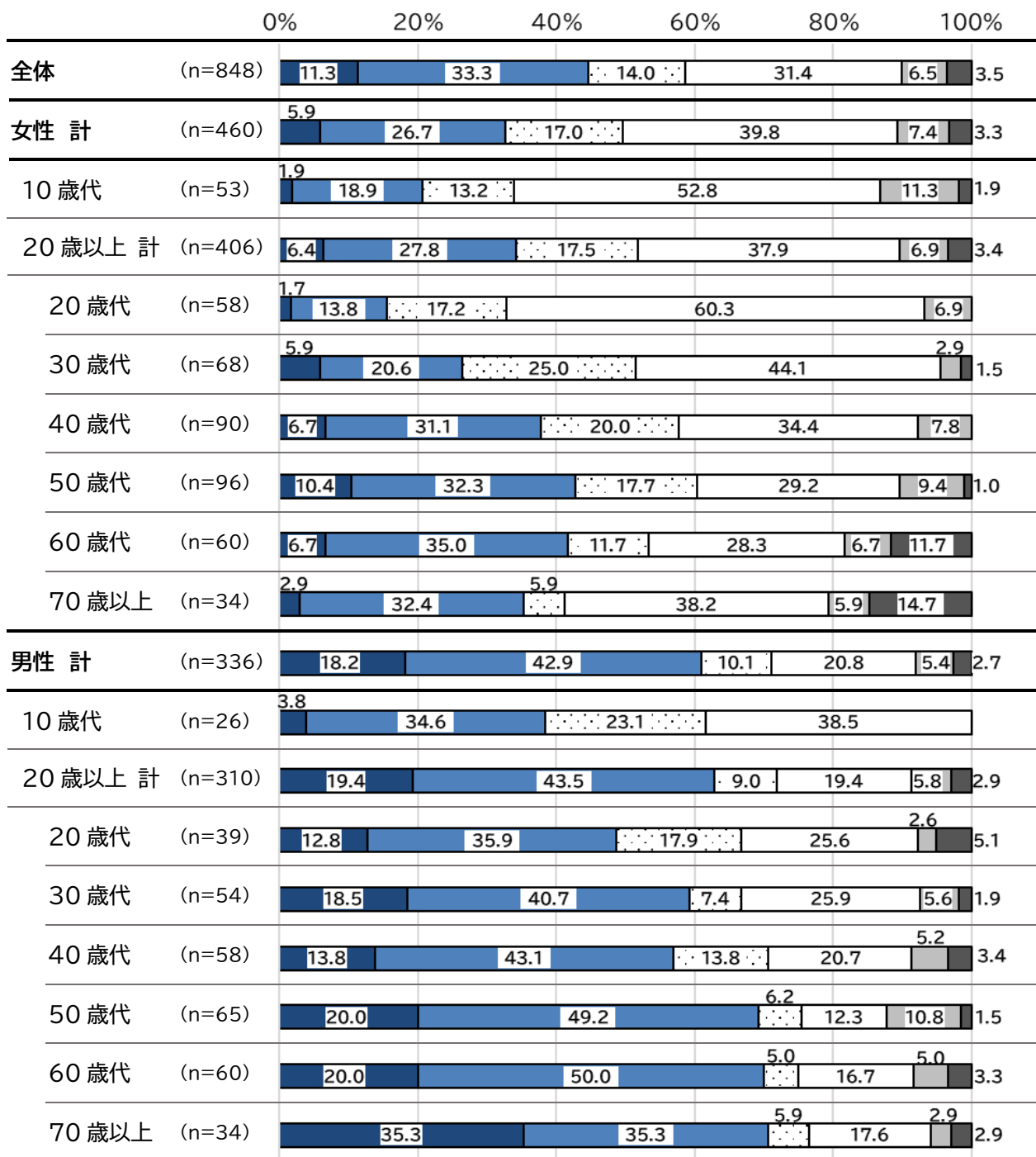
図表IV-23 自身の子育てについての意識



■自身の子育てについての意識【女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい】  
 (性・年代別)

性・年代別にみると、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」の『肯定派』は、男性の30歳代～70歳以上の世代で5割を超える。

図表IV-24 自身の子育てについての意識  
 【女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい】(性・年代別)



■ 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  
 □ わからない  
 ■ 無回答

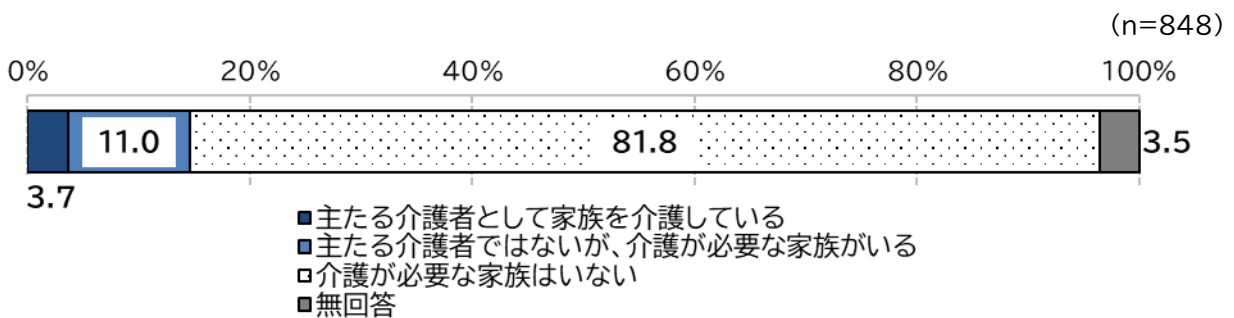
### 3.介護について

#### (1)介護の必要な家族の有無

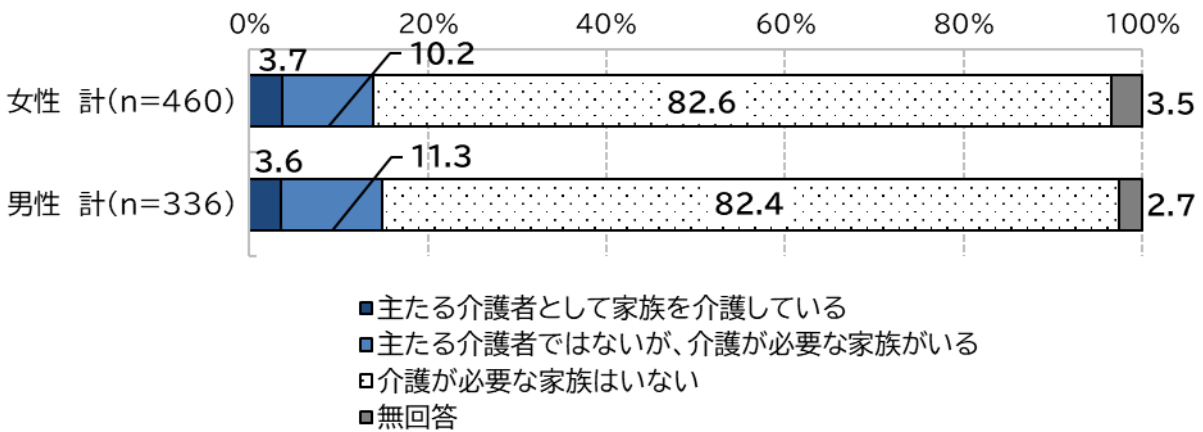
問32. あなたは現在、介護が必要なご家族がいますか。

介護の必要な家族の有無をみると、「主たる介護者ではないが、介護が必要な家族がいる」が11.0%、「主たる介護者として家族を介護している」が3.7%となっている。

図表IV-25 介護の必要な家族の有無



図表IV-26 介護の必要な家族の有無(性別)



(2)介護に関する困りごとや悩み

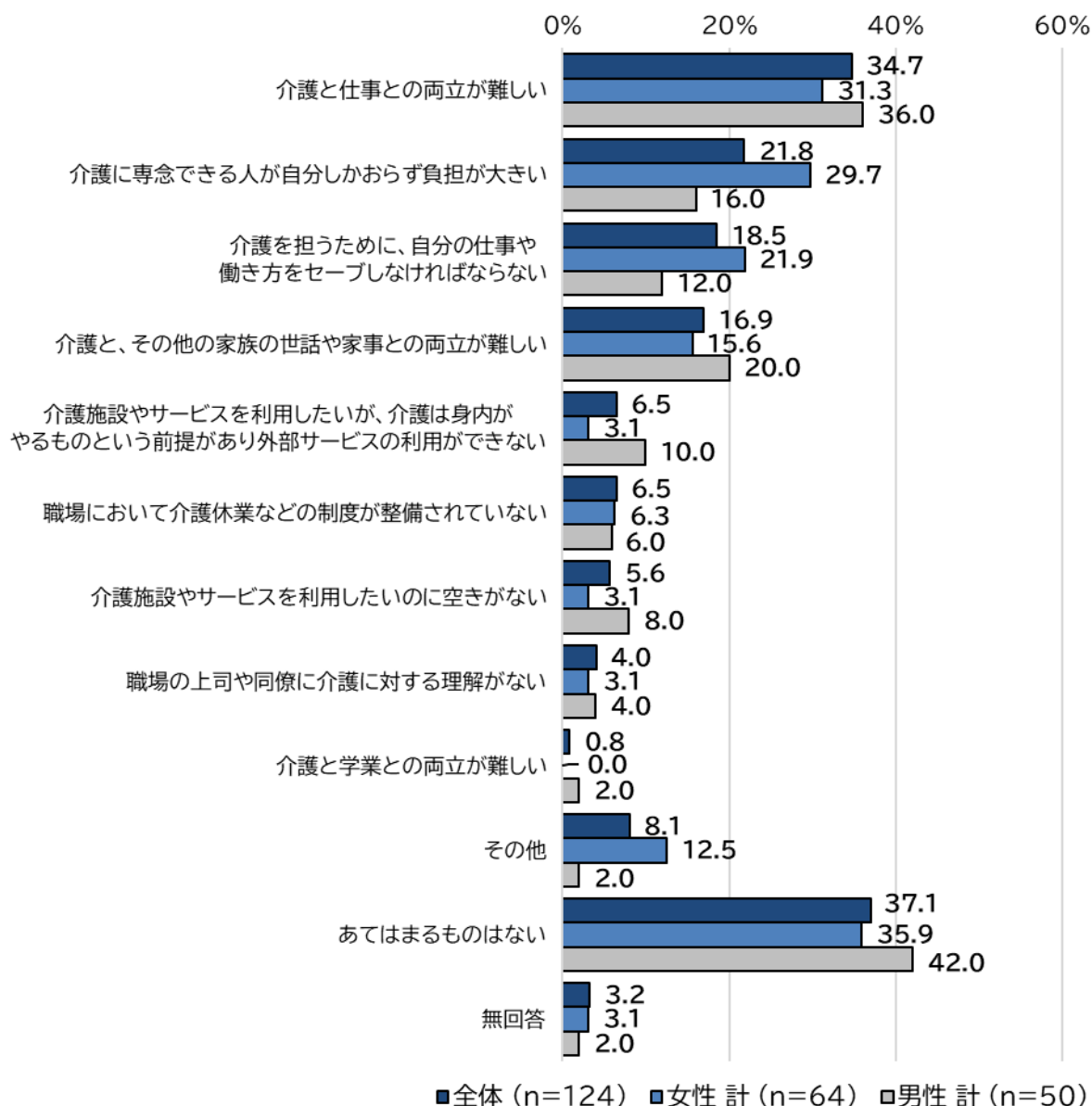
【問33は、問32で「1. 主たる介護者として家族を介護している」「2. 主たる介護者ではないが、介護が必要な家族がいる」を選んだ人のみが回答】

問33. ご家族の介護に関する困りごとや悩みはありますか。(複数回答)

介護に関する困りごとや悩みをみると、「介護と仕事の両立が難しい」が最も高く34.7%、次いで「介護に専念できる人が自分しかおらず負担が大きい」が21.8%、「介護を担うために、自分の仕事や働き方をセーブしなければならない」が18.5%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「介護に専念できる人が自分しかおらず負担が大きい」「介護を担うために、自分の仕事や働き方をセーブしなければならない」が10ポイント程度高い。男性のほうが女性よりも「介護と仕事との両立が難しい」「介護と、その他の家族の世話や家事との両立が難しい」が5ポイント程度高い。

図表IV-27 介護に関する困りごとや悩み



## V. 人権や性的マイノリティについて

### 1. ドメスティックバイオレンスの実態

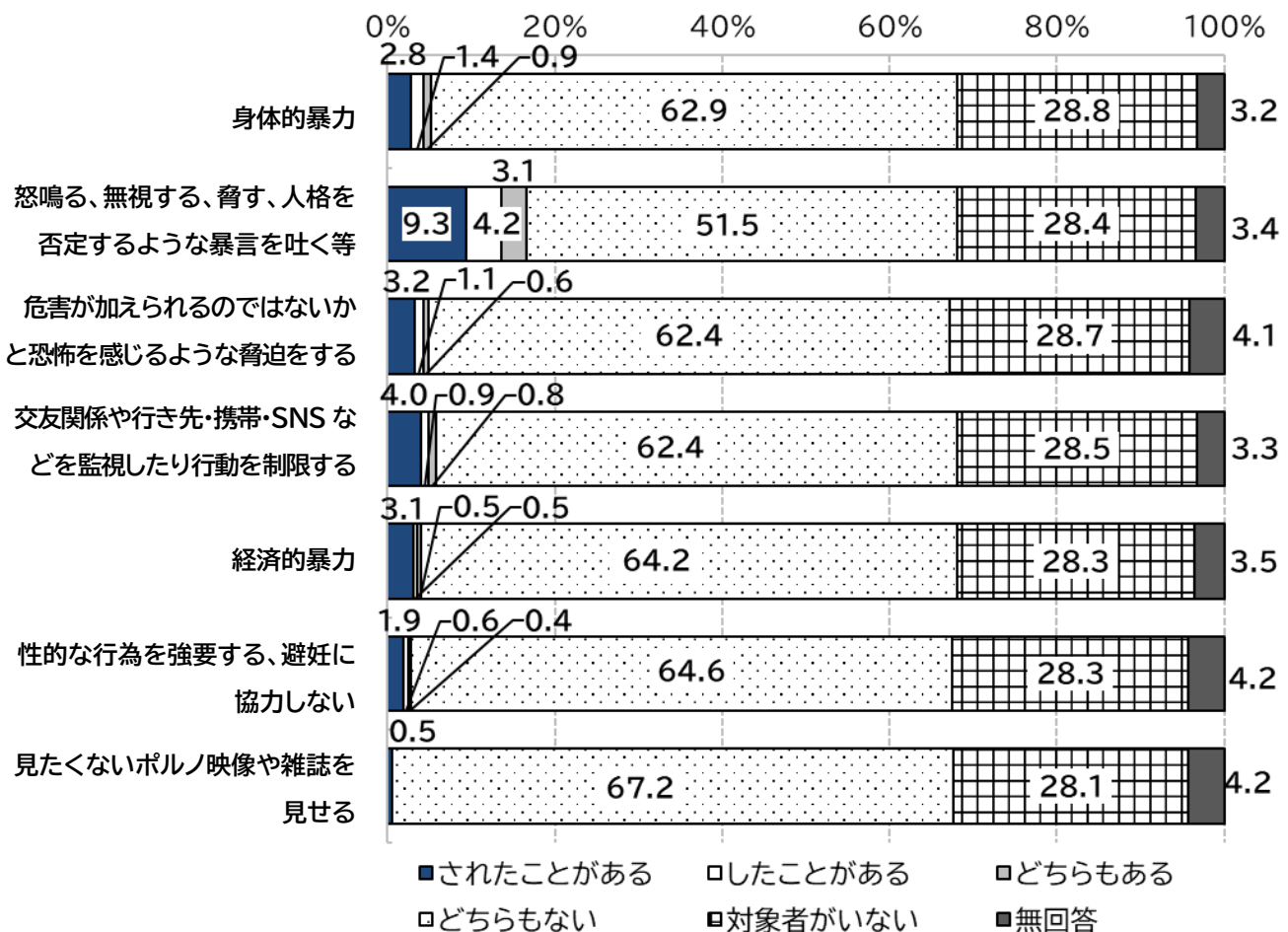
#### (1) 最近5年間の配偶者等からの暴力等に関する認識

問34. あなたは、この5年以内に、配偶者やパートナー、交際相手から、次のような行為をしたり、されたりしたことがありますか。

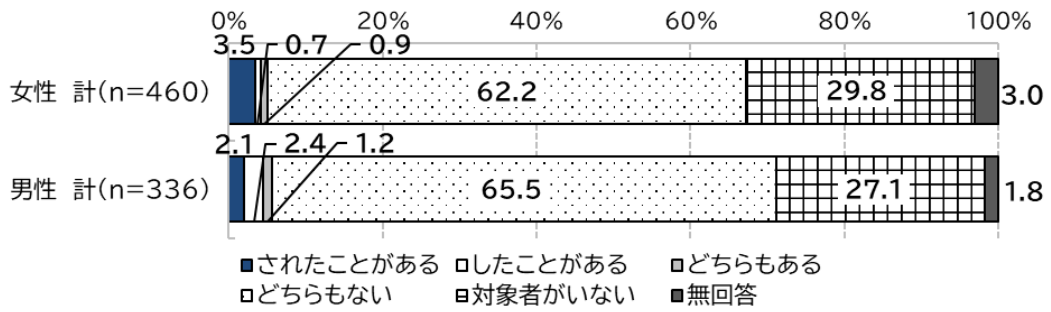
最近5年間の配偶者等からの暴力等に関する認識をみると、「されたことがある」「したことがある」の割合が最も高いのは、「怒鳴る、無視する、脅す、人格を否定するような暴言を吐く等」で、「されたことがある」が9.3%、「したことがある」が4.2%となっている。その他の項目についても、「されたことがある」の回答が確認でき、例えば「身体的暴行(殴る、蹴る、物を投げつける、突き飛ばす等)」で2.8%、「危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫をする」で3.2%、「交友関係や行き先・携帯・SNSなどを監視したり行動を制限する」で4.0%、「経済的暴力」で3.1%となっている。

性別で比較すると、すべての項目において、女性のほうが男性よりも「されたことがある」の割合が高い。

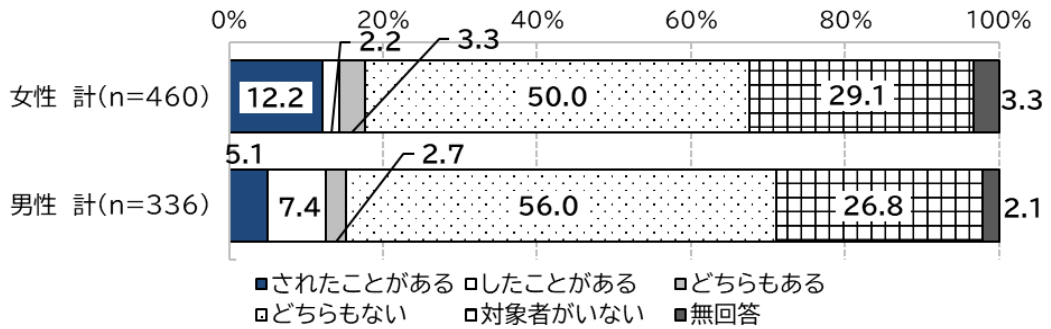
図表V-1 最近5年間の配偶者等からの暴力等に関する認識 (n=848)



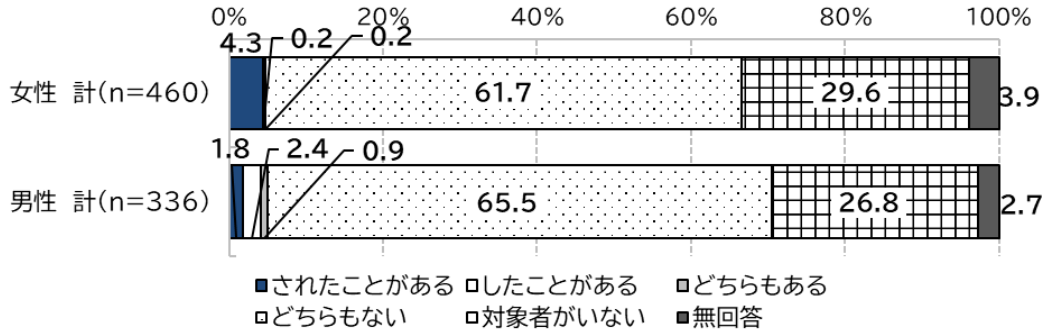
図表V-2 最近5年間の配偶者等からの暴力等に対する認識【身体的暴力】(性別)



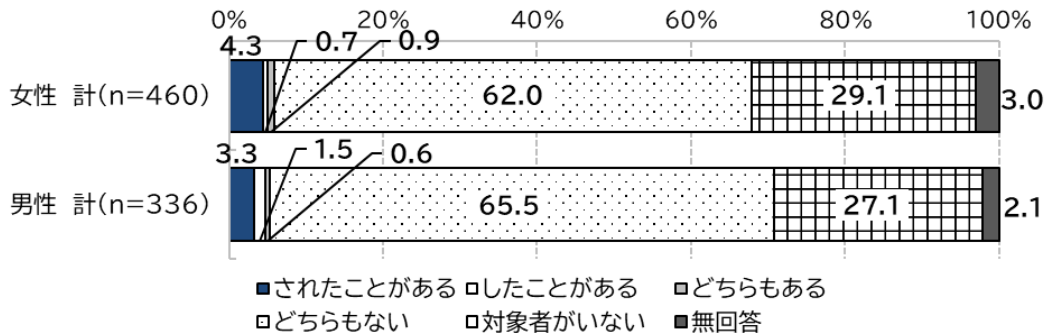
図表V-3 最近5年間の配偶者等からの暴力等に対する認識【怒鳴る、無視する、脅す、人格を否定するような暴言を吐く等】(性別)



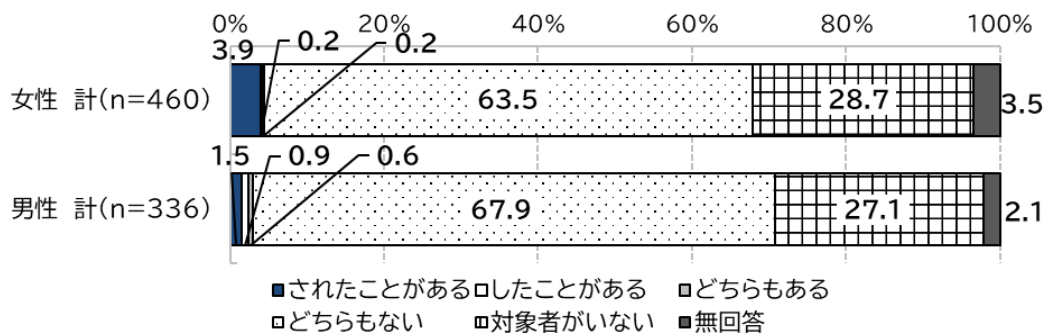
図表V-4 最近5年間の配偶者等からの暴力等に対する認識【危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫をする】(性別)



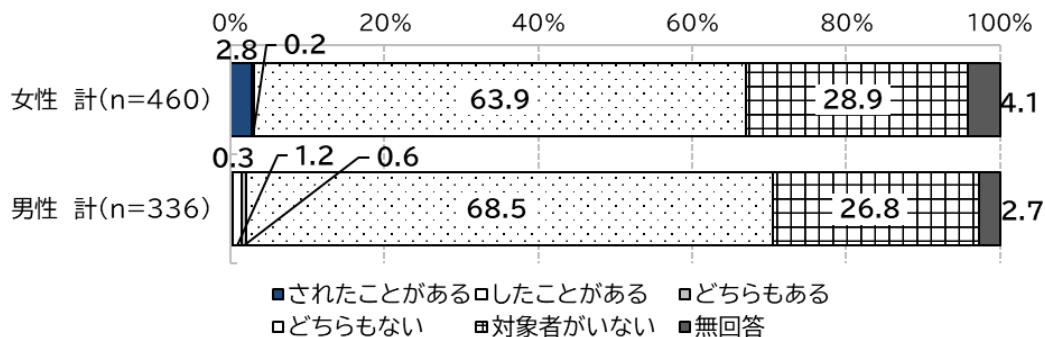
図表V-5 最近5年間の配偶者等からの暴力等に対する認識【交友関係や行き先・携帯・SNSなどを監視したり行動を制限する】(性別)



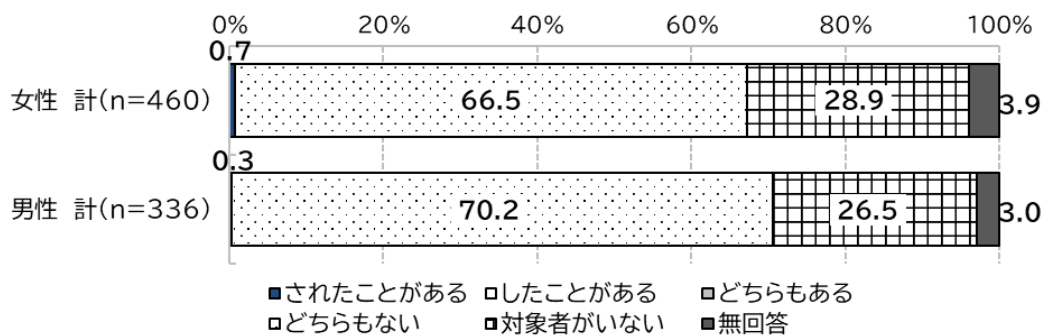
図表V-6 最近5年間の配偶者等からの暴力等に対する認識【経済的暴力】(性別)



図表V-7 最近5年間の配偶者等からの暴力等に対する認識【性的な行為を強要する、避妊に協力しない】(性別)



図表V-8 最近5年間の配偶者等からの暴力等に対する認識【見たくないポルノ映像や雑誌を見せる】(性別)



(2)被害経験時の対応

【問35は、問34で1つでも「1. されたことがある」「3. どちらもある」を選んだ人のみが回答】

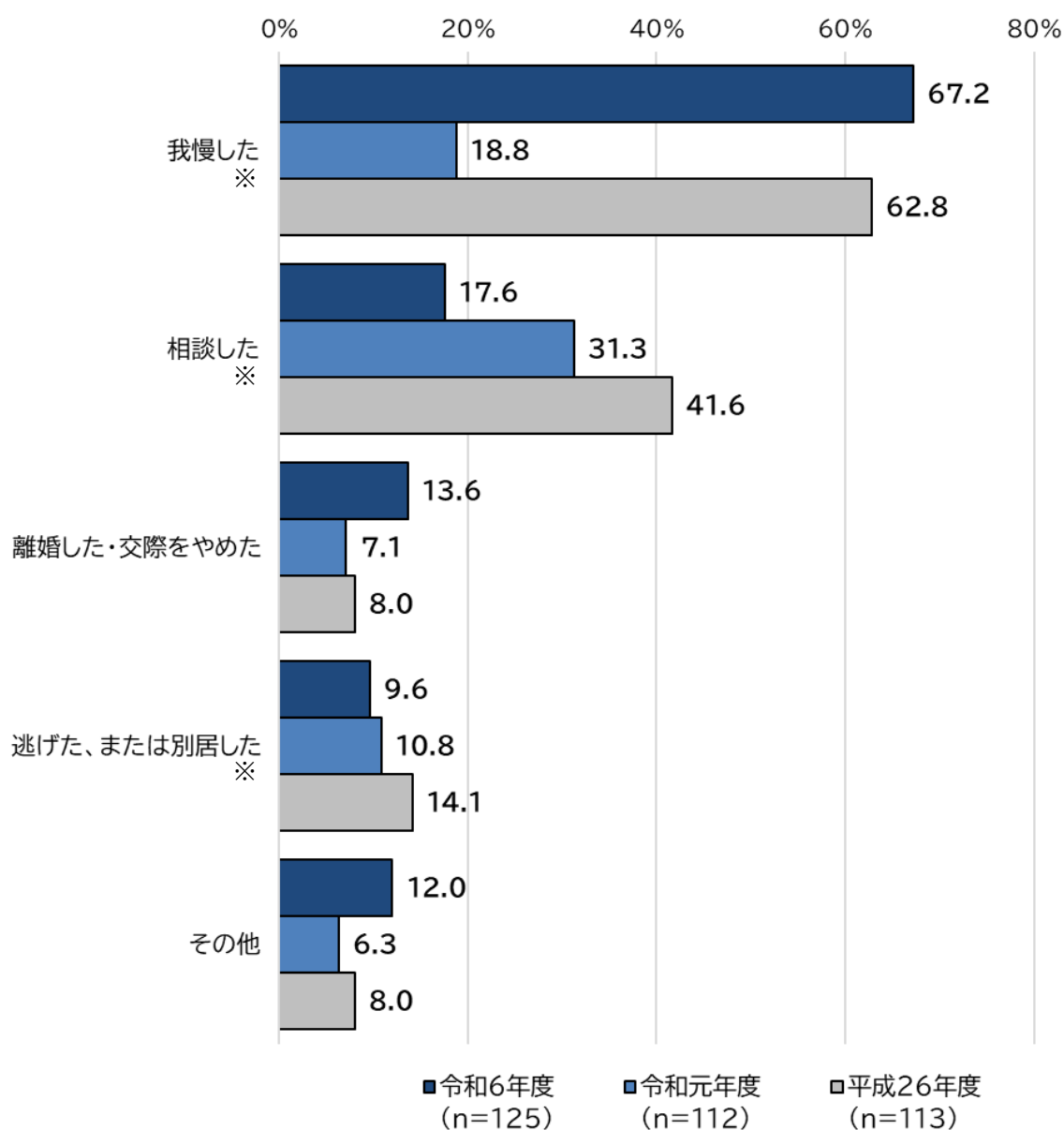
問35. あなたはそのような行為を受けた時、どうしましたか。(複数回答)

被害経験時の対応をみると、「我慢した」が最も高く 67.2%、次いで「相談した」が 17.6%、「離婚した・交際をやめた」が 13.6%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「我慢した」が 48.4 ポイント増加している。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「我慢した」が 12.1 ポイント高い。

図表V-9 被害経験時の対応

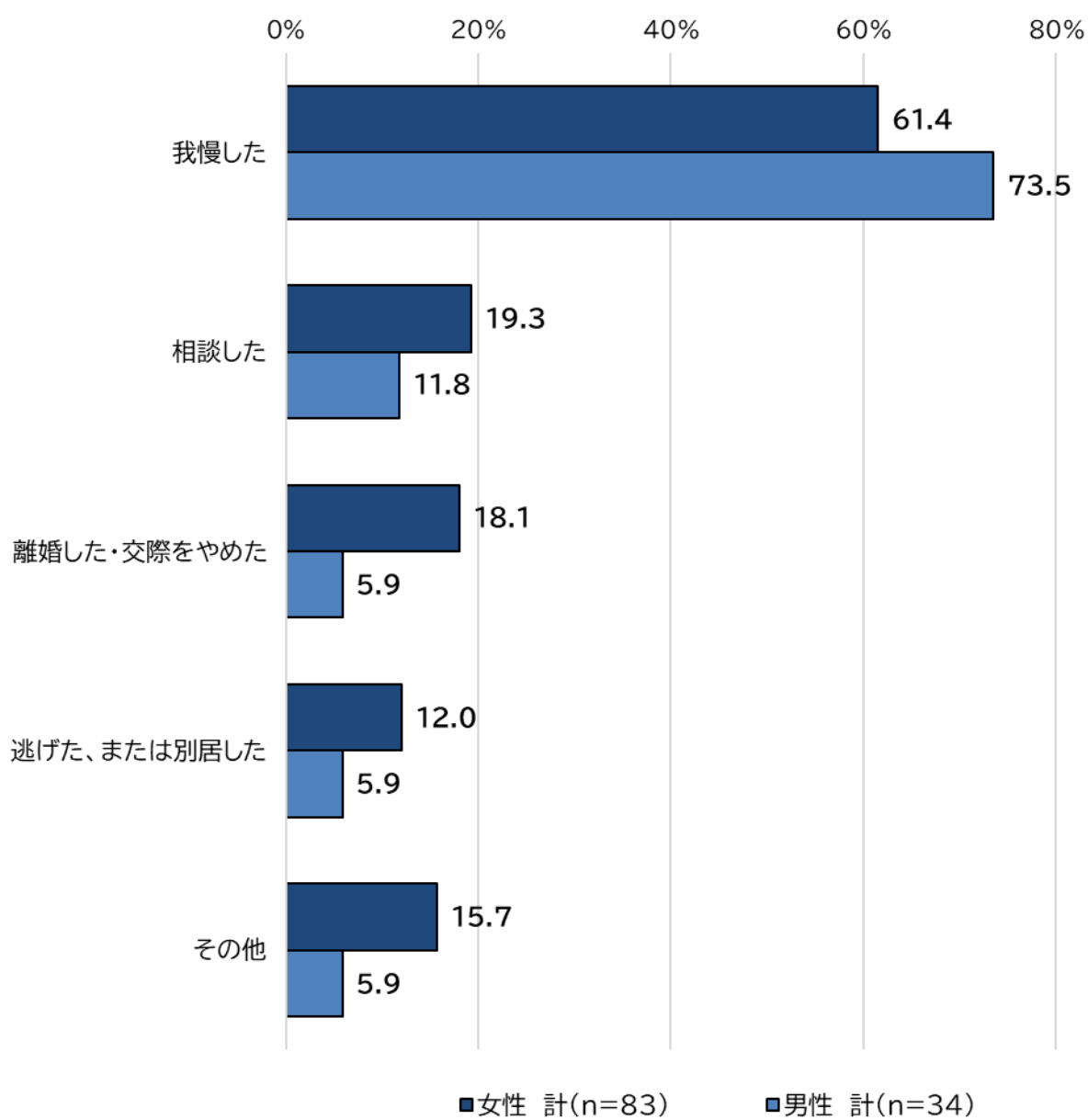


※「我慢した」は令和元年度調査では「相談等をしたかったが、我慢した」という選択肢を使用

※「相談した」は令和元年度・平成26年度調査の「家族・親族に相談した」「友人に相談した」「婦人相談所や市役所などの相談窓口」に相談した」「意思やカウンセラーに相談した」「民間の支援グループに相談した」の合計値と比較

※「逃げた、または別居した」は令和元年度・平成26年度調査の「逃げた」「別居した」の合計値と比較

図表V-10 被害経験時の対応(性別)



(3)被害経験時の相談相手

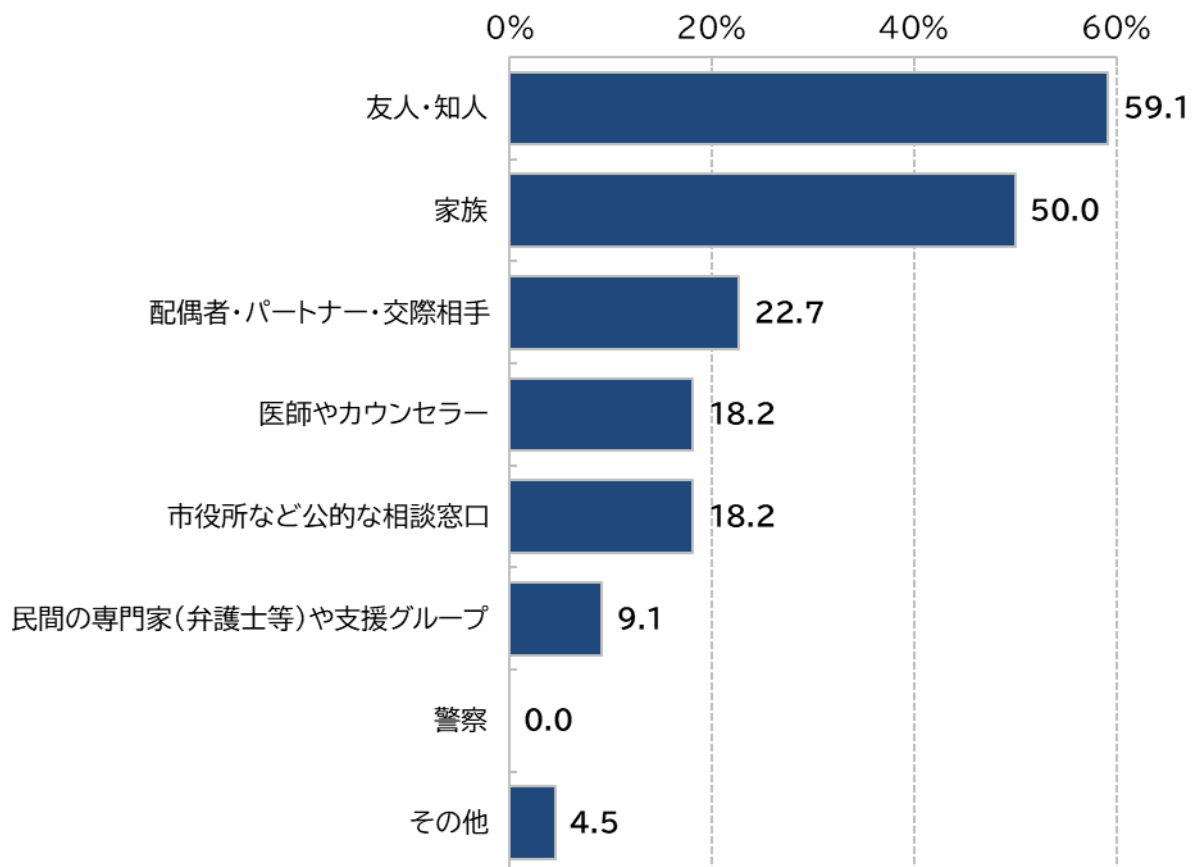
【問36は、問35で「1. 相談した」を選んだ人のみが回答】

問36. 相談した相手は誰ですか。(複数回答)

被害経験時の相談相手を見ると、「知人・友人」が最も高く59.1%、次いで「家族」が50.0%、「配偶者・パートナー・交際相手」が22.7%となっている。

図表V-11 被害経験時の相談相手

(n=22)



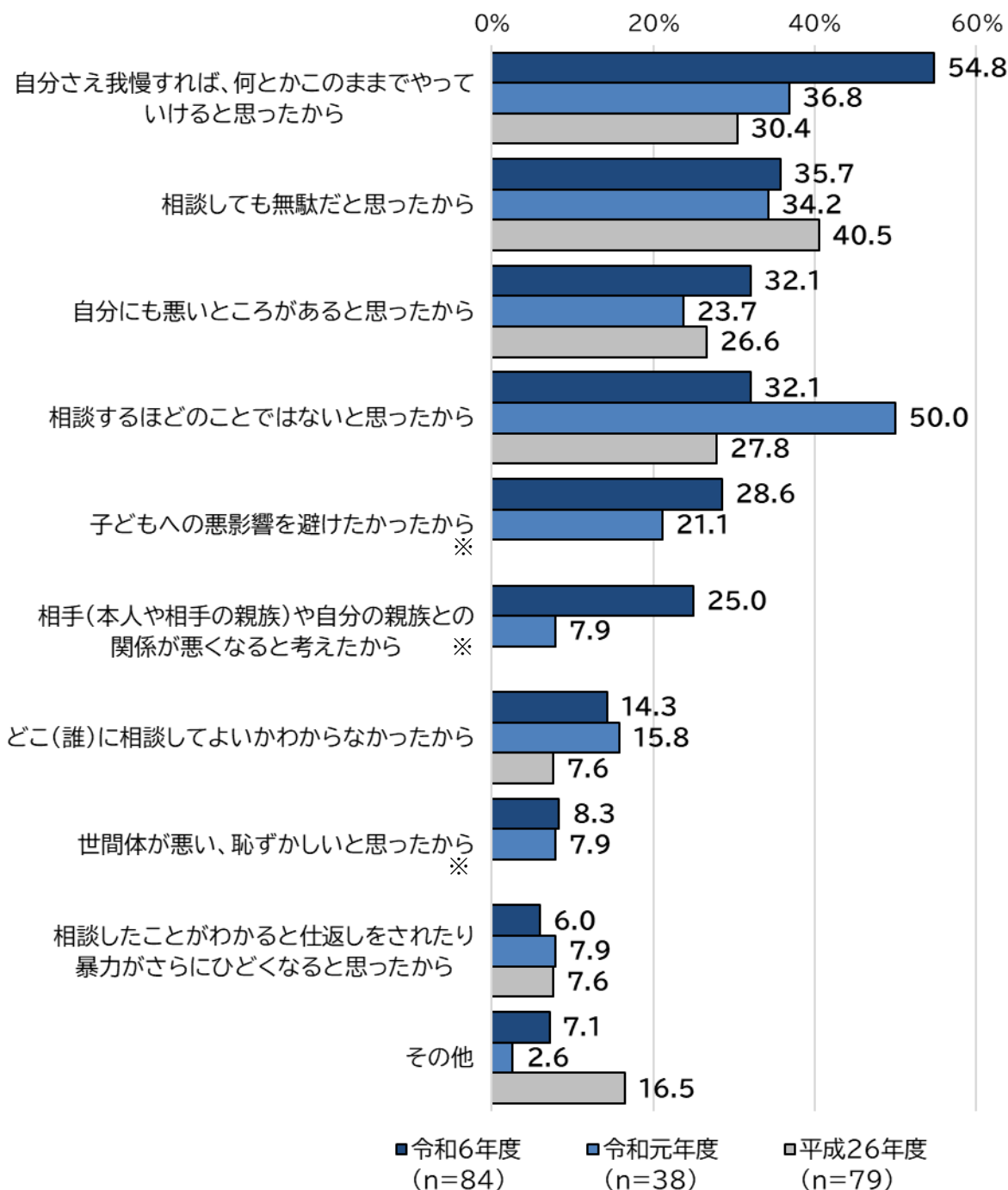
(4) 我慢した理由

【問37は、問35で「2. 我慢した」を選んだ方がのみが回答】

問37. その理由を教えてください。(複数回答)

我慢した理由をみると、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思ったから」が最も高く54.8%、次いで「相談しても無駄だと思ったから」が35.7%、「自分にも悪いところがあると思ったから」が32.1%となっている。

図表V-12 我慢した理由



※「子どもへの悪影響を避けたかったから」「相手(本人や相手の親族)や自分の親族との関係が悪くなると考えたから」「世間体が悪い、恥ずかしいと思ったから」は令和元年度調査からの新設項目

## 2.ハラスメントの実態

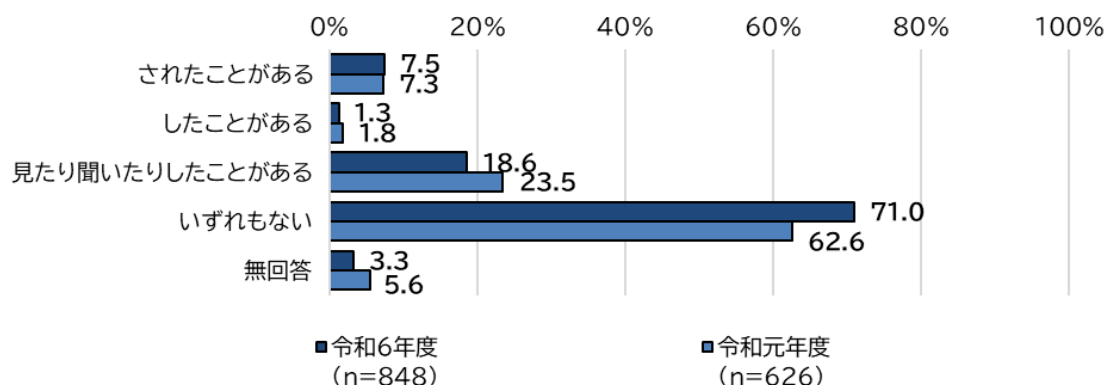
### (1)最近5年間のハラスメント行為に関する認識

問38. 以下の項目のようなハラスメント行為を、あなたは、この5年以内に職場・学校・地域等でしたり、されたりしたことがありますか。(複数回答)

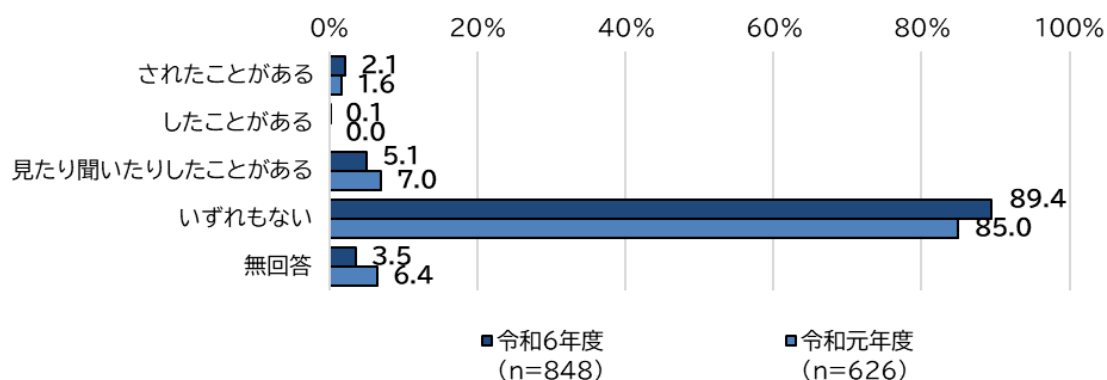
最近5年間のハラスメント行為に関する認識をみると、「されたことがある」の割合が高いのは、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が最も高く13.4%、次いで「女性に対して、『○○ちゃん』と呼ぶ」が9.4%、「性的な話や冗談、質問をする」が8.6%となっている。その他の項目についても回答が確認できる。

「したことがある」の割合が高いのは、「女性に対して、『○○ちゃん』と呼ぶ」が12.3%、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が6.3%となっている。「見たり聞いたりしたことがある」の割合が高いのは、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が21.5%、「女性に対して、『○○ちゃん』と呼ぶ」が20.3%となっている。

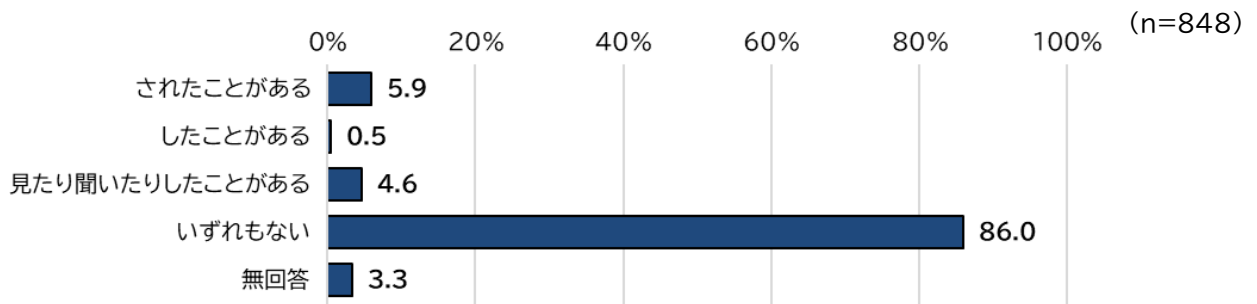
図表V-13 最近5年間のハラスメント行為に関する認識  
【「男のくせに根性がない」「女は仕事を任せられない」など差別的な言葉を言う】



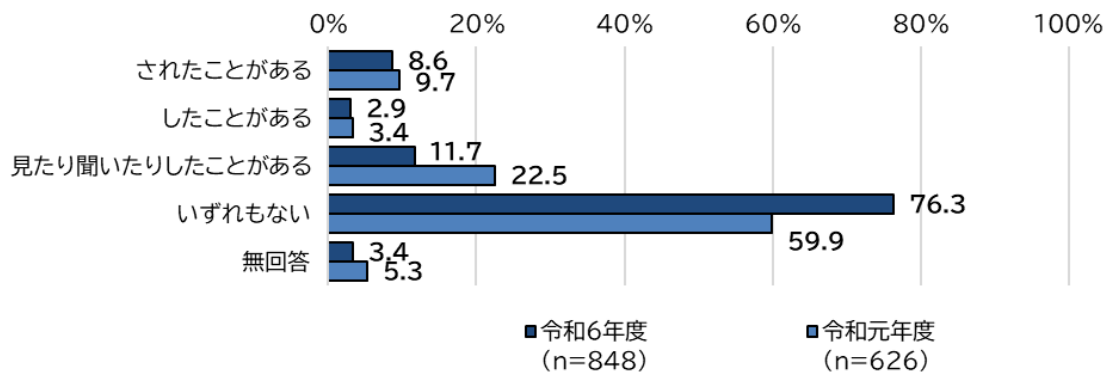
図表V-14 最近5年間のハラスメント行為に関する認識  
【地位や権限を利用して食事に誘ったり、性的関係を迫ったりする】



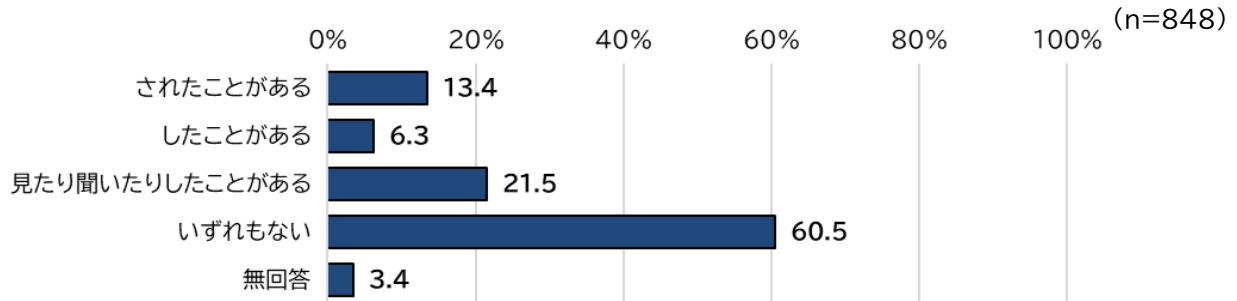
図表V-15 最近5年間のハラスメント行為に関する認識【不必要に身体や髪・手などに触る】



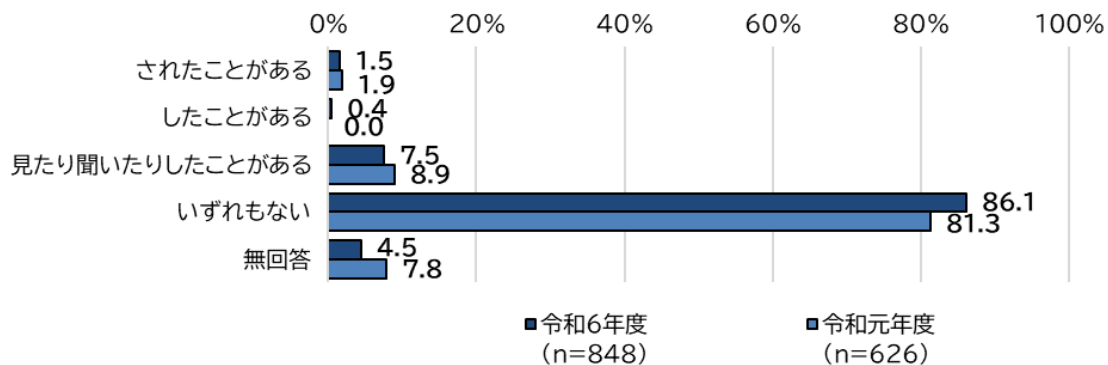
図表V-16 最近5年間のハラスメント行為に関する認識【性的な話や冗談、質問をする】



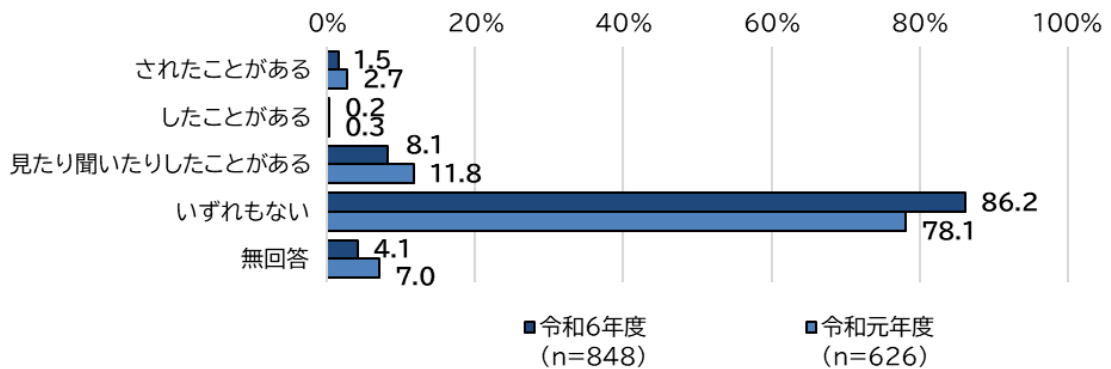
図表V-17 最近5年間のハラスメント行為に関する認識【容姿や年齢、身体的特徴について話題にする】



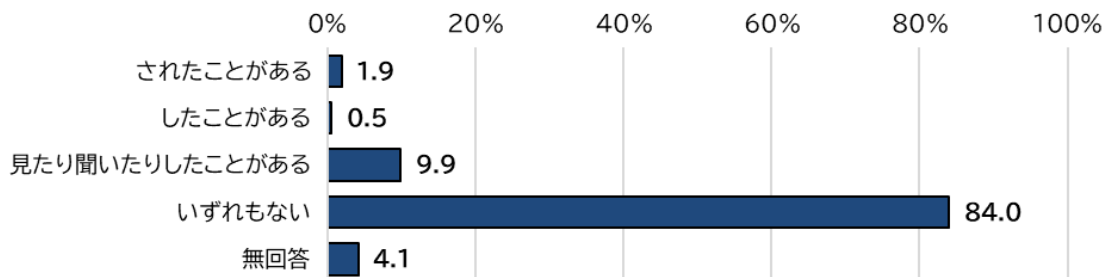
図表V-18 最近5年間のハラスメント行為に関する認識【妊娠・出産を理由に、職場に居づらくなる扱いをする】



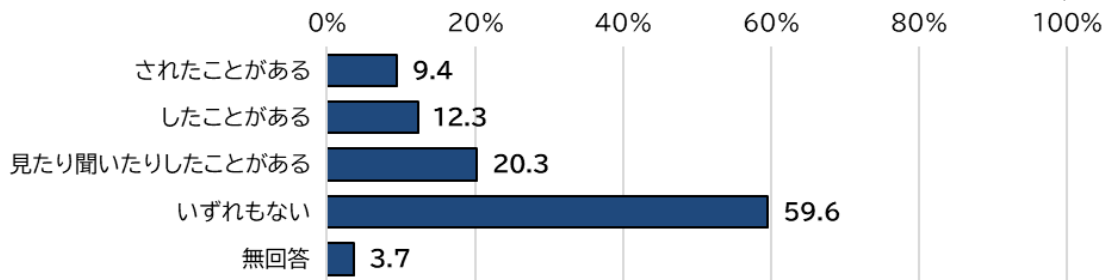
図表V-19 最近5年間のハラスメント行為に関する認識  
【育児等のための制度利用や休暇取得に対して非難や嫌がらせをする】



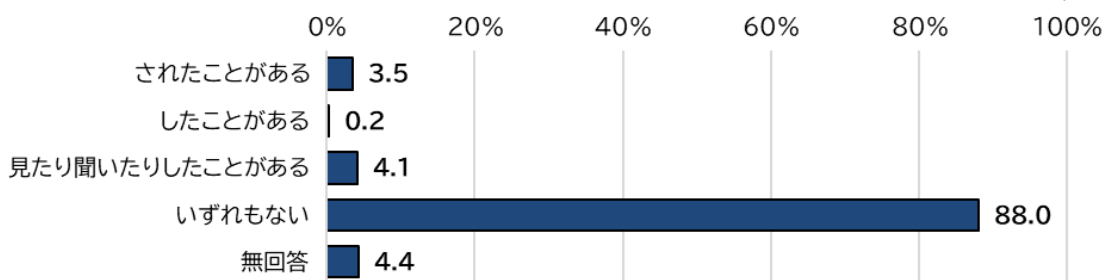
図表V-20 最近5年間のハラスメント行為に関する認識  
【「育児は母親の役割」「男なのに育児休暇を取ればキャリアに傷がつく」等と言う】 (n=848)



図表V-21 最近5年間のハラスメント行為に関する認識【女性に対して、「〇〇ちゃん」と呼ぶ】 (n=848)



図表V-22 最近5年間のハラスメント行為に関する認識  
【「つきあっている男性はいるか」「結婚や出産の予定があるか」等と採用面接で聞かれる】 (n=848)



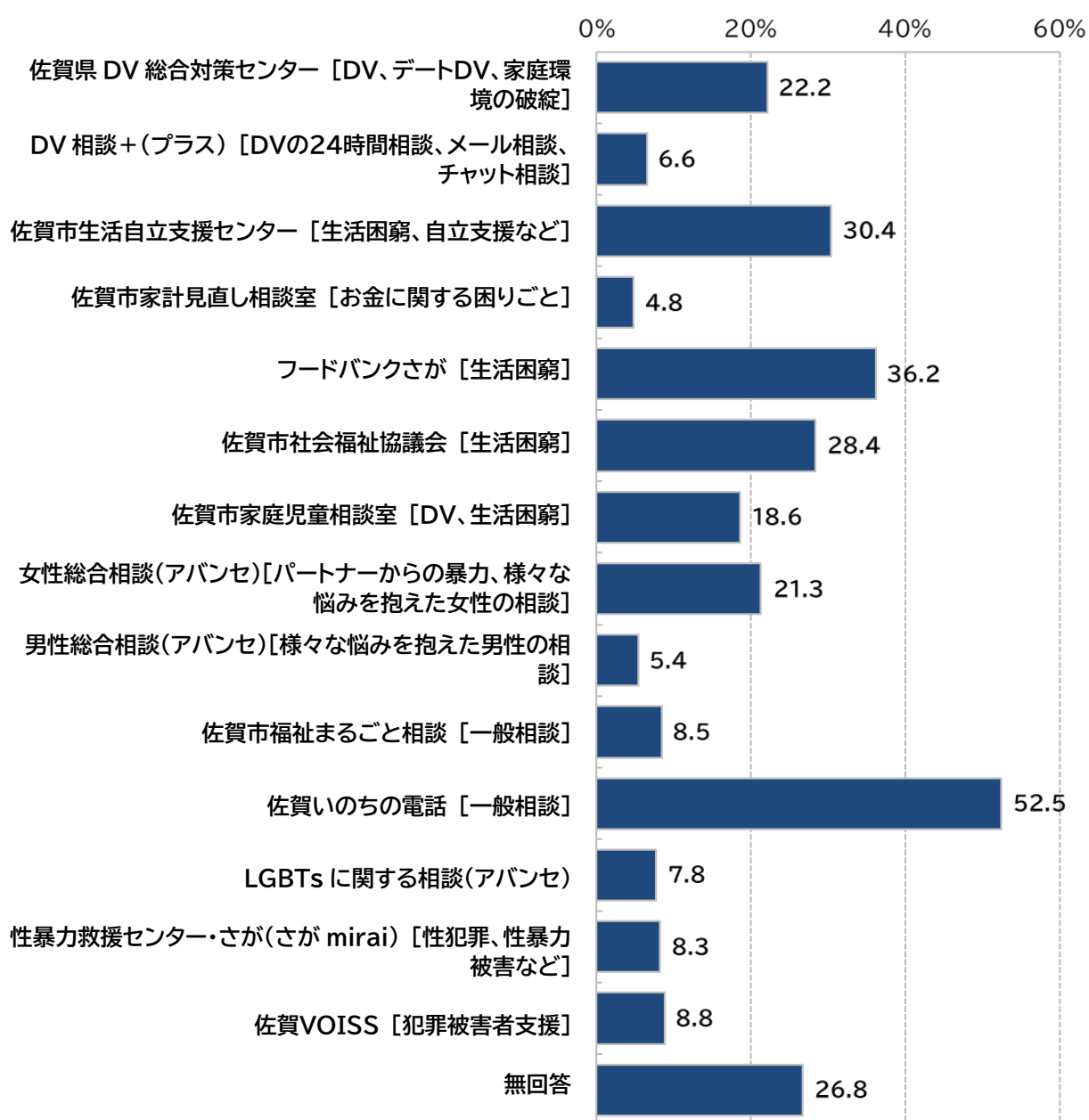
(2)相談(支援)機関に関する認識

問39. 以下の相談(支援)機関のうち、どのような相談を受け付けているか知っているものはありますか。  
(複数回答)

相談(支援)機関に関する認識をみると、「佐賀いのちの電話[一般相談]」が最も高く52.5%、次いで「フードバンクさが[生活困窮]」が36.2%、「佐賀市生活自立支援センター[生活困窮、自立支援など]」が30.4%となっている。

図表V-23 相談(支援)機関に関する認識

(n=848)



### 3.性的マイノリティに対する取り組みについて

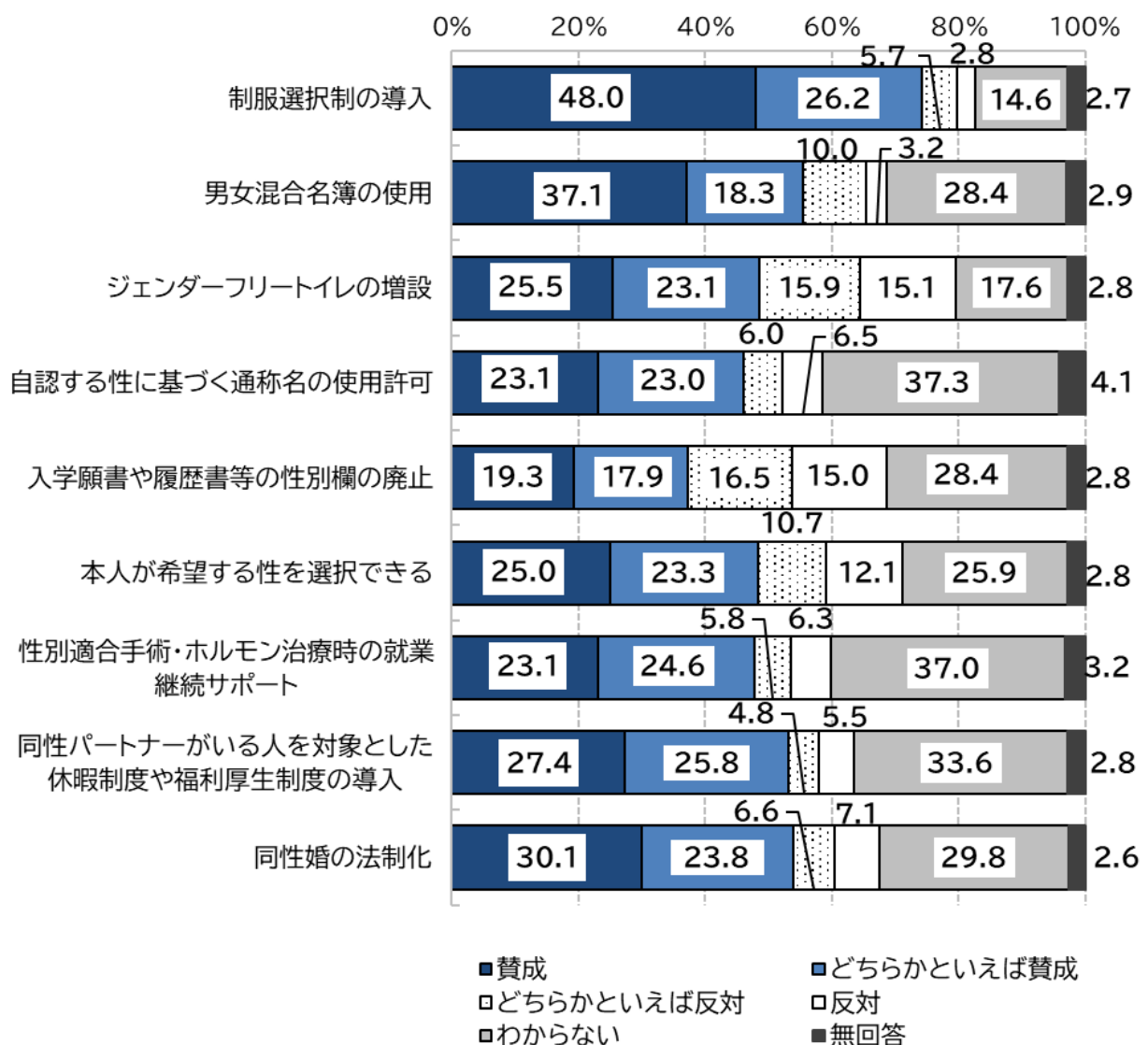
#### (1)性的マイノリティに対する取り組みへの考え方

問40. あなたは、下記のような取り組みについて、どのような考えをお持ちですか。

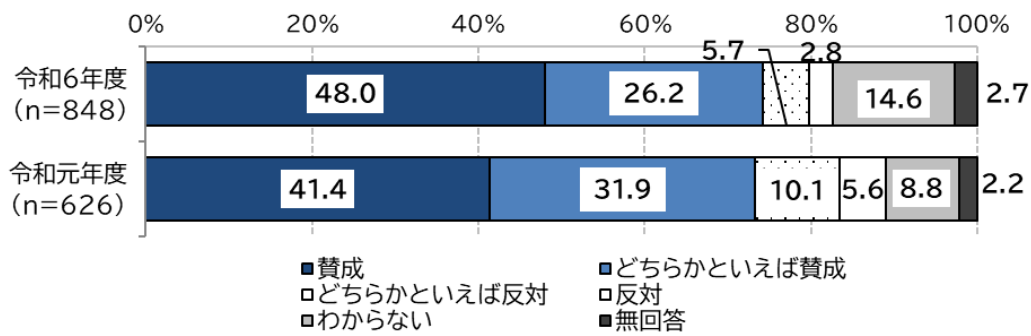
性的マイノリティに対する取り組みへの考え方をみると、『賛成派』（「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計）の割合が高いのは、「制服選択制の導入」が最も高く74.2%、次いで「男女混合名簿の使用」が55.4%、「同性婚の法制化」が53.9%、「同性パートナーがいる人を対象とした休暇制度や福利厚生制度の導入」が53.2%と、これら4項目の『賛成派』は過半数を超えている。

一方、『反対派』（「どちらかといえば反対」「反対」）の割合は、「ジェンダーフリートイレの増設」が31.0%、「入学願書や履歴書等の性別欄の廃止」が31.5%と、3割を超えている。また、「自認する性に基づく通称名の使用許可」「性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート」「同性パートナーがいる人を対象とした休暇制度や福利厚生制度の導入」については「わからない」が3割を超えている。

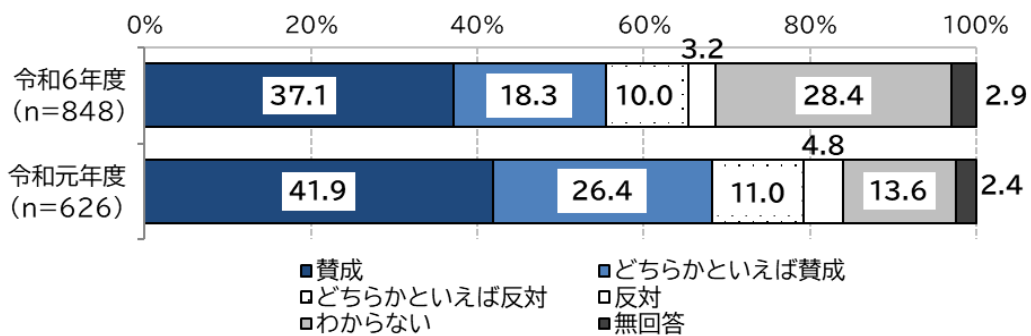
図表V-24 性的マイノリティに対する取り組みへの考え方 (n=848)



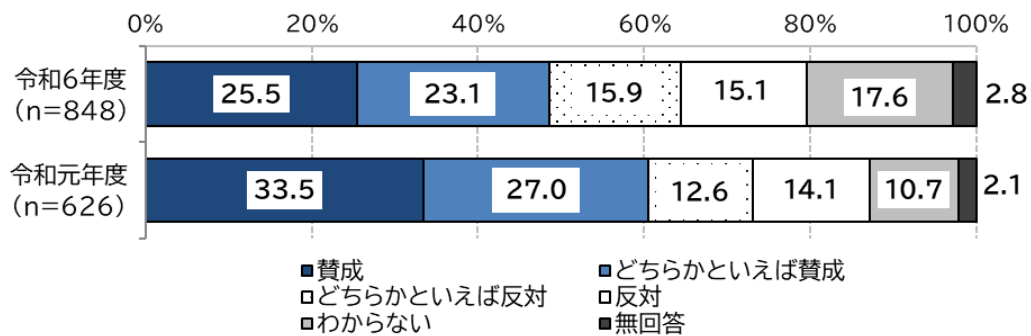
図表V-25 性的マイノリティに対する取り組みへの考え方【制服選択制の導入】



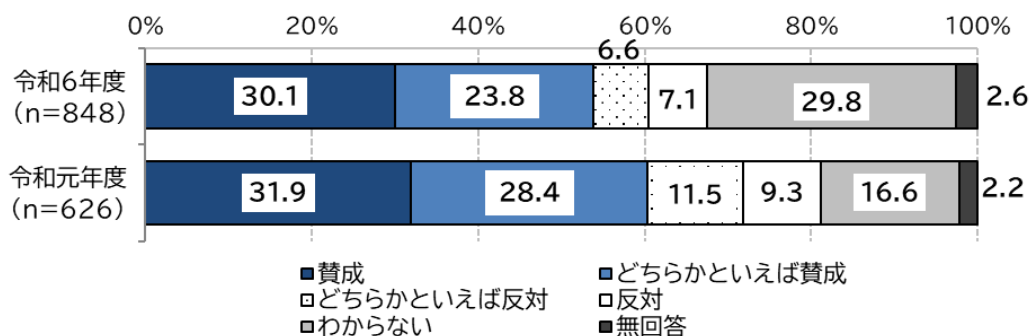
図表V-26 性的マイノリティに対する取り組みへの考え方【男女混合名簿の使用】



図表V-27 性的マイノリティに対する取り組みへの考え方【ジェンダーフリートイレの増設】



図表V-28 性的マイノリティに対する取り組みへの考え方【同性婚の法制化】



## 第 4 章 調査票

# 令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査

## <皆様へのご協力をお願い>

日ごろから市政全般にわたり、ご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。  
佐賀市では、男女共同参画社会の実現をめざして取り組みを進めております。  
このたび、男女共同参画やワーク・ライフ・バランス、人権、性的マイノリティ等に関する日常生活の実態や住民の皆様のご意見をお聞かせいただき、今後の取り組みに向けた基礎資料とするために調査を実施いたします。

このアンケートは、佐賀市にお住まいの16歳以上の方から無作為に抽出した2,300人の方にお送りいたします。調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますよう、よろしくお願ひ申し上げます。なお、結果の概要については、佐賀市ホームページ等にて公表いたします。

令和6年10月 佐賀市長 坂井 英隆

## ■ご回答期限

本調査票にご記入のうえ、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、

**令和6年11月25日(月)** までに投函してください。

## ■WEB回答フォーム

早くて便利な、WEB回答フォームからのご回答も受け付けております。

URL : [https://questant.jp/q/R6\\_PAN79H](https://questant.jp/q/R6_PAN79H)



佐賀市では、令和3年度から「第4次佐賀市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会の実現のための取り組みを進めています。計画詳細は以下リンク先からご確認ください。

■第4次佐賀市男女共同参画計画～一人ひとりが輝くダイバーシティ社会の実現へ～  
<https://www.city.saga.lg.jp/main/68482.html>

## 【ご記入にあたってのお願い】

1. アンケートは、ご自身で記入してください。
2. 回答は、質問ごとに用意した答えの中から、あてはまる番号に○をつけてください。
3. 回答はすべて任意です。答えられる質問にお答えいただければ結構です。
4. 回答内容はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありません。また、お名前を記入いただく必要もなく、個人が特定されることはありません。
5. アンケートについて、不明な点やご質問がありましたら、お問い合わせください。

【問い合わせ】 佐賀市 政策推進部 男女共同参画課  
TEL 40-7014 / FAX 29-2095 / Eメール [danjo@city.saga.lg.jp](mailto:danjo@city.saga.lg.jp)

## あなたご自身についておうかがいします

各項目で該当する番号に、それぞれ1つずつ○をつけてください。

問1. 年代をお答えください。	1. 10 歳代	5. 50 歳代	
	2. 20 歳代	6. 60 歳代	
	3. 30 歳代	7. 70 歳以上	
	4. 40 歳代		
問2. 性別を教えてください。	1. 女性	2. 男性	3. その他( )

問3. 同居している家族構成をお答えください。あてはまる項目すべてに○をつけてください。

いない(一人暮らし)	1
配偶者・パートナー(事実婚等を含む)	2
子ども	3
父母や義父母	4
祖父母や義祖父母	5
兄弟姉妹	6
その他(具体的に: )	7

## 1. 男女共同参画(※)について

ここからは、男女共同参画についておうかがいします。

※男女共同参画とは、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的あらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うこと。

問4. あなたは、男女共同参画に関する次の用語などを聞いたことがありますか。  
(○はそれぞれ1つだけ)

項目	選択肢	言葉も意味(内容)も知っている	言葉は知っているが意味は知らない	知らない、聞いたことがない
佐賀市男女共同参画を推進する条例		1	2	3
4月14日 パートナーデー		1	2	3
ジェンダー		1	2	3
ワーク・ライフ・バランス		1	2	3
アンコンジャス・バイアス		1	2	3
LGBT		1	2	3

※各用語の詳細は本調査票の最後のページをご参照ください



問10. あなたの地域では防災や災害対応について地域で話し合う際、女性の考え方や意見を取り入れていると思いますか？(○は1つだけ)

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	わからない
1	2	3	4	5

問11. 男女共同参画の実現のために、佐賀市が重点を置いて取り組むべきと思うものはどのようなことですか。(○は3つ以内)

政策決定の場に女性を積極的に登用する	1
民間企業・団体等の管理職などに女性の活用が進むよう啓発する	2
地域や職場において女性のリーダーを育成するための取組を行う	3
学校教育や生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解についての学習を充実する	4
企業・職場におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の支援を進める	5
公的サービス(保育所・放課後児童クラブ・介護施設、保育サービスなど)を充実する	6
男性の家事、育児、介護などへの参加を促進する	7
女性の悩みや人権侵害などに対する相談機能を充実する	8
男女共同参画の視点を取り入れた防災体制をつくる	9
その他(具体的に: )	10

## 2. 就業について

ここからは、就業状況についてお答えをお願いします。

問12. あなたは現在仕事に就いていますか。あてはまるものどちらかをお選びください。

※この調査での「仕事」とは、市場で労働力を提供して対価を得る「有償労働」のことを指します。

就いている	就いていない
1	2

「1」を選んだ方は、  
問13～問15(次のページ)  
へお進みください

「2」を選んだ方は、  
問16(7ページ)  
へお進みください

★以下の問13～問15は、問12で「1.(仕事に)就いている」と回答した方のみお答えください。

問13. あなたは平均すると1週間に何時間働いていますか。2つ以上の仕事に就いている方は、その合計でお答えください。ただし、仕事の休憩時間は除きます。

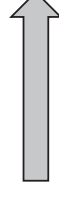
時間/週
------

問14. 日数では週に何日働いていますか。(仮に、1日1～2時間でも働いていれば、1日と数えてお答えください。)

日/週
-----

問15. あなたは、今どのような形態で働いていますか。(○は1つだけ)

正規の社員、職員でフルタイム勤務	1
正規の社員、職員で短時間勤務	2
パート、アルバイト	3
派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員でフルタイム勤務	4
派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員で短時間勤務	5
会社役員・経営者	6
自営業・家族従業(法人以外)	7
その他(具体的に: )	8



問18(8ページ)へお進みください。

★以下の問16は、問12で【2.（仕事に）就いていない】を選んだ方のみお答えください。

問16. あなたの過去の就労経験は次のうちどれですか。あてはまるものすべてをお選びください。（○はいくつでも）

正規の社員、職員	1
非正規雇用労働者（契約社員・職員、嘱託含む）	2
派遣労働者	3
個人事業主、家族従業員	4
就労経験なし	5
その他（具体的に：_____）	6

★以下の問17は、問16で【1. 正規の社員、職員】と回答した方のみお答えください。

問17. 最後に正規の社員として勤めた事業所を退職した理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。（○はいくつでも）

結婚のため	1
職場に結婚・出産退職の慣行があったため	2
出産・育児のため	3
家族の介護のため	4
家庭との両立が困難になったため	5
配偶者の転勤のため	6
自分の病気・けがなどのため	7
定年制のため	8
解雇または会社都合による退職	9
仕事内容に不満があったため	10
やりがいや成長感がなかったため	11
残業が多かったため	12
賃金など待遇に不満があったため	13
職場の人間関係のため	14
その他（具体的に：_____）	15
あてはまるものはない	16

↑ 次のページへお進みください。

■続いて、皆さんにおうかがいします。

問18. あなたは「女性が職業をもつこと」について、どう思われますか。あなたの考えに最も近いものをお選びください。（○は1つだけ）

※本設問は女性の就業に関する意識を問うもので、「女性は結婚・出産することが当たり前である」という主旨に基づくものではありません。

女性は職業に就かないで、家事に専念するほうがよい	1
結婚や妊娠・出産するまでは、職業に就いているほうがよい	2
出産・育児期間は一時退職し、子どもが成長したら再び職業に就くほうがよい	3
結婚や出産後も産休や育休などを利用しながら、ずっと仕事を続けるほうがよい	4
その他（具体的に：_____）	5

問19. あなたが理想とする働き方（雇用形態）をお選びください。（○は3つ以内）

正規の社員、職員でフルタイム勤務	1
正規の社員、職員で短時間勤務	2
パート、アルバイト	3
派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員でフルタイム勤務	4
派遣・嘱託・契約・非常勤などの社員・職員で短時間勤務	5
会社役員、経営者	6
自営業・家族従業員（法人以外）	7
家事専業	8
その他（具体的に：_____）	9

★以下の問20は、問19で【1. 正規の社員、職員でフルタイム勤務】【2. 正規の社員、職員で短時間勤務】と回答した方のみお答えください。

問20. 正規の社員への就労を実現するために必要なことは何だと思えますか。あてはまるものすべてをお選びください。（○はいくつでも）

家事・育児・介護と両立できる働き方ができること	1
体力や体調等に合わせた働き方ができること	2
配偶者・パートナーの理解を得ること	3
配偶者・パートナー以外の家族（親や親族等）の理解を得ること	4
配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること	5
保育・介護サービスが利用できること	6
自身のスキルアップ等	7
就業調整（扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能）ができること	8
その他（具体的に：_____）	9

問21. 女性の管理職を増やすために必要なことは何だと思えますか。(○は優先度の高いものから3つ以内)

1	出産後も働き続けることができる環境の整備
2	対外折衝や企画・立案などの多様な職務経験の付与
3	女性のキャリア形成のための研修等の実施
4	残業時間(所定外労働時間)の縮減
5	管理職登用制度の見直し
6	女性のロールモデルの育成・提示
7	女性のモチベーション向上
8	経営者・管理職の意識改革(意識啓発や研修等)
9	家族の理解、協力
10	役員・管理職におけるクオーター制度(※)の導入
11	その他(具体的に: )
12	あてはまるものはない
13	女性の管理職を増やす必要はない

※クオーター制度…構成メンバーに占める男女双方が一定の割合以上になることを求める制度

問22. 男女ともに働きがいも、働きやすさも感じられるような社会にしていきたいためには、どのようなことが必要だと思えますか。(○は優先度の高いものから3つ以内)

1	社会全体で「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識をなくす
2	性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援
3	女性が結婚・妊娠・出産後も仕事を続けやすい職場風土づくり
4	賃金や昇進・昇給等の労働条件面での男女格差の是正
5	女性管理職や女性役員の積極的な登用
6	男性が家事・育児・介護等の役割を担えるような風土や意識の醸成
7	セクシュアルハラスメント(※)などを防止するための取組み
8	その他(具体的に: )
9	あてはまるものはない

※セクシュアルハラスメント…性的な言動により相手方を不快にさせ、その者の生活環境を害すること。また、性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えること。

### 3. ワーク・ライフ・バランスや子育て、パートナースhipについて

ここからは、ワーク・ライフ・バランスや子育て等についておうかがいします。

問23. あなたは、現在のご自身のワーク・ライフ・バランスの状況に、どの程度満足していますか。

満足している	どちらかと言えば満足している	どちらかと言えば満足していない	満足していない	わからない・その他
1	2	3	4	5

問24. あなたが日常生活の中で、以下の各活動にかかる時間は、1日に平均してどれくらいですか。

	仕事や学校のある日		仕事や学校のない休みの日	
	時間	分	時間	分
仕事や学校				
家事(炊事、買い物、洗濯、掃除など)				
育児				
介護				

問25. あなたの家庭では、以下の家庭内の仕事を主にどなたが担当していますか。

項目	主に女性		主に男性		同女性と男性に分担		家族全員	わからない	対象者がいない・その他
	1	2	1	2	1	2			
選択肢									
家計を支える(生活費を稼ぐ)	1	2	3	4	5	6	7		
食事の支度	1	2	3	4	5	6	7		
掃除	1	2	3	4	5	6	7		
洗濯	1	2	3	4	5	6	7		
育児、子どものしつけ	1	2	3	4	5	6	7		
介護	1	2	3	4	5	6	7		
自治会・町内会などの地域活動	1	2	3	4	5	6	7		
PTA活動などの学校行事への参加	1	2	3	4	5	6	7		

問26. 今後、男性が家事育児や介護に積極的に参加していくために必要なのは何かと思  
いますか。(○は優先度の高いものから3つ以内)

夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる	1
講習会や研修会などを行い、男性の家事、育児、介護などの技能を高める	2
男性が家事、育児、介護に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う	3
男性が家事、育児、介護を行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめる	4
男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす	5
男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす	6
子どもの時から家庭で性別に関わらず家事などに参加する意識を持たせるような教育をする	7
社会の中で、男性による家事、育児、介護について理解をすすめる	8
家事などに参加することについて職場における上司や周囲の理解をすすめる	9
その他(具体的に: )	10
特に必要なことはない	11

問27. あなたの婚姻状況について教えてください。

結婚している (事実婚等を含む)	結婚したか離別・死別	結婚していない
1	2	3

問28・29(下記)  
へお進みください

↓

問31(12ページ)  
へお進みください

★次の問28、問29の質問は、問27で「1.結婚している(事実婚等を含む)」を選んだ方のみ  
お答えください。

問28. 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者(パートナー)間で、これまでに話し  
合ったことはありませんか。

よく話し合ってきた	話し合ったことがある	話し合ったことがない	わからない
1	2	3	4

問29. 共働きですか。(パートや内職を含む)

※ここでの「働いている」とは市場で労働力を提供して対価を得る「有償労働」のことを指します

共に働いている	配偶者・パートナーのみ 働いている	共に働いていない
1	2	3

問30へお進みください

↓

「2」「3」を選んだ方は問31へお進みください

★以下の問30は、問29で「1.共に働いている」を選んだ方のみお答えください。

問30. あなたと配偶者(パートナー)のお互いのキャリアに関する考え方として、あなたの考え  
に近いものは次のうちどれですか。

※ここでの「キャリア」とは仕事などを通じて得た経歴・経験等を指します

お互い、キャリアアップをめざしていく	1
配偶者(パートナー)のキャリアを優先していく	2
自分のキャリアを優先していく	3
その他(具体的に: )	4
わからない	5

■ここからは改めて、皆さんにおうかがいます。

問31. あなたは、子どもの育て方についてどのような考えをお持ちですか。下記の項目につ  
いて、あなたの考えに最も近いものをお選びください。※子どものいない方も、一般  
的にどう思われるかお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

項目	選択肢	そう 思う	そう 思はない	どちら も思はない	どちら も思はない	どちら も思はない	どちら も思はない	どちら も思はない	どちら も思はない
女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育て たほうがよい	1	2	3	4	5				
女の子も男の子と同じ程度の学歴を持たせたほう がよい	1	2	3	4	5				
女の子も男の子と同じ程度に経済的に自立できる ように育てたほうがよい	1	2	3	4	5				
男の子も女の子と同じ程度の炊事、掃除、洗濯な ど、生活していくために必要な技術を身につけるよ うに育てたほうがよい	1	2	3	4	5				

問32. あなたは現在、介護が必要なご家族がいますか。(○は1つだけ)

主たる介護者として 家族を介護している	主たる介護者ではないが、 介護が必要な家族がいる	介護が必要な家族はいない
1	2	3

「1」「2」を選んだ方は問33(次ページ)  
へお進みください

↓

問34(14ページ)  
へお進みください

★以下の問33は、問32で[1.主たる介護者として家族を介護している][2.主たる介護者ではないが、介護が必要な家族がいる]を選んだ方のみお答えください。

問33. ご家族の介護に関する困りごとや悩みはありますか。あてはまるものすべてをお選びください。(○はいくつでも)

介護に専念できる人が自分しかおらず負担が大きい	1
介護と仕事との両立が難しい	2
介護と学業との両立が難しい	3
介護と、その他の家族の世話や家事との両立が難しい	4
介護を担うために、自分の仕事や働き方をセーブしなければならぬ	5
介護施設やサービスを利用したいのに空きがない	6
介護施設やサービスを利用したいが、介護は身内がやるものという前提があり外部サービスの利用ができない	7
職場の上司や同僚に介護に対する理解がない	8
職場において介護休業などの制度が整備されていない	9
その他 (具体的に: )	10
あてはまるものはない	11

↑ 次のページにお進みください。

#### 4. 人権や性的マイノリティ(※)について

ここからは、人権や性的マイノリティについておうかがいします。

※性的マイノリティ(性的少数者)とは、性のあり方が多数派に属さない人たちの総称

問34. あなたは、この5年以内に、配偶者やパートナー、交際相手から、次のような行為をしたり、されたりしたことがありますか。(○は項目ごとにそれぞれ1つだけ)

項目	されたことがある	したことがある	どちらもある	どちらもない	対象者がいない
選択肢					
身体的暴行(殴る、蹴る、物を投げつける、突き飛ばす等)	1	2	3	4	5
怒鳴る、無視する、脅す、人格を否定するような暴言を吐く等	1	2	3	4	5
危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫をする	1	2	3	4	5
交友関係や行き先・携帯・SNSなどを監視したり行動を制限する	1	2	3	4	5
経済的暴力(生活費を渡さない、給料や貯金を勝手に使われる、デート代や生活費を無理やり払わせる等)	1	2	3	4	5
性的な行為を強要する、避妊に協力しない	1	2	3	4	5
見たくないポルノ映像や雑誌を見せる	1	2	3	4	5

★以下の問35は、問34で1つでも[1.されたことがある][3.どちらもある]を選んだ方のみお答えください。

問35. あなたはそのような行為を受けたとき、どうしましたか。(○はいくつでも)

相談した	1
我慢した	2
逃げた、または別居した	3
離婚した・交際をやめた	4
その他 (具体的に: )	5

★以下の問36は、問35は、問35で[1.相談した]を選んだ方のみお答えください。

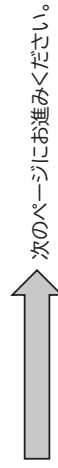
問36. 相談した相手は誰ですか。(○はいくつでも)

家族	1
友人・知人	2
配偶者・パートナー・交際相手	3
医師やカウンセラー	4
市役所など公的な相談窓口	5
民間の専門家(弁護士等)や支援グループ	6
警察	7
その他(具体的に: )	8

★以下の問37は、問35で[2.我慢した]を選んだ方のみお答えください。

問37. その理由を教えてください。あてはまるものすべてをお選びください。(○はいくつでも)

どこ(誰)に相談してよいかわからなかったから	1
子どもへの悪影響を避けたかったから	2
相手(本人や相手の親族)や自分の親族との関係が悪くなると考えたから	3
相談しても無駄だと思ったから	4
相談したことがわかると仕返しをされたり暴力がさらにひどくなると思ったから	5
自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから	6
世間体が悪い、恥ずかしいと思ったから	7
自分にも悪いところがあると思ったから	8
相談するほどのことではないと思ったから	9
その他(具体的に: )	10

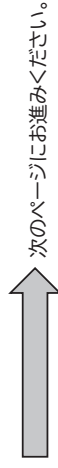


問38. 下記の項目のようなハラスメント行為を、あなたは、この5年以内に職場・学校・地域等でしたり、されたりしたことがありますか。(○はいくつでも)

項目	されたことがある	したことがある	見たりしたこと聞いたことがあります	いずれもない
選択肢				
「男のくせに根性がない」「女は仕事を任せられない」など差別的な言葉を言う	1	2	3	4
地位や権限を利用して食事に誘ったり、性的関係を迫ったりする	1	2	3	4
不必要に身体や髪・手などに触る	1	2	3	4
性的な話や冗談、質問をする	1	2	3	4
容姿や年齢、身体的特徴について話題にする	1	2	3	4
妊娠、出産を理由に、職場に居づらくする扱いをする	1	2	3	4
育児等のための制度利用や休暇取得に対して非難や嫌がらせをする	1	2	3	4
「育児は母親の役割」「男なのに育児休業をとればキャリアに傷がつく」等と言う	1	2	3	4
女性に対して、「○○ちゃん」と呼ぶ	1	2	3	4
「つきあっている男性はいるか」「結婚や出産の予定があるか」等と採用面接で聞かれる	1	2	3	4

問39. 以下の相談(支援)機関のうち、どのような相談を受け付けているか知っているものはありますか。(○はい/×でも)

1	佐賀県DV総合対策センター [DV、デートDV、家庭環境の破壊]
2	DV相談+(プラス) [DVの24時間相談、メール相談、チャット相談]
3	佐賀市生活自立支援センター [生活困難、自立支援など]
4	佐賀市家計見直し相談室 [お金に関する困りごと]
5	フードバンクさが [生活困難]
6	佐賀市社会福祉協議会 [生活困難]
7	佐賀市家庭児童相談室 [DV、生活困難]
8	女性総合相談(アバンセ) [パートナーからの暴力、様々な悩みを抱えた女性の相談]
9	男性総合相談(アバンセ) [様々な悩みを抱えた男性の相談]
10	佐賀市福祉まるごと相談 [一般相談]
11	佐賀いのちの電話 [一般相談]
12	LGBTsに関する相談(アバンセ)
13	性暴力救済センター・さが(さが mirai) [性犯罪、性暴力被害など]
14	佐賀VOISS [犯罪被害者支援]



次のページにお進みください。

問40. あなたは、下記のような取り組みについて、どのような考えをお持ちですか。(○はそれぞれ1つずつ)

項目	選択肢	賛成	いどち えはら 賛成と	いどち えはら 反対と	反対	わからない
制服選択制の導入(※1)		1	2	3	4	5
男女混合名簿の使用(※2)		1	2	3	4	5
ジェンダーフリートイレ(みんなのトイレなどの増設)(※3)		1	2	3	4	5
自認する性に基づく通称名の使用許可		1	2	3	4	5
入学願書や履歴書等の性別欄の廃止		1	2	3	4	5
本人が希望する性を選択できる		1	2	3	4	5
性別適合手術(※4)・ホルモン治療時の就業継続サポート		1	2	3	4	5
同性パートナーがいる人を対象とした休暇制度や福利厚生制度の導入		1	2	3	4	5
同性婚の法制化(※5)		1	2	3	4	5

※1 制服選択制…学校の制服として、スカートかズボンか、ブレザーか学生服などを、性別にかかわらず、生徒各自が選べるようにすること。

※2 男女混合名簿…特に学校において、性別に関係なく、生年月日や五十音順などにより並べた名簿。

※3 ジェンダーフリートイレ…女性用トイレ、男性用トイレとは別に性別に関係なく使えるトイレ。

※4 性別適合手術…出生時に割り当てられた性別(戸籍上の性別、身体の性別)と本人が自覚する性別(性自認)が一致していない当事者が、外科的手法により身体の形態を望む性別へと変更する手術のこと。

※5 同性婚の法制化…女性と女性、男性と男性のカップルが法律上の結婚ができるよう立法すること。なお、同性婚は日本では法的に認められていないが、ヨーロッパ諸国やアメリカ合衆国等では法的に認められているところもある。

<用語解説>

■佐賀市男女共同参画を推進する条例

2007年に佐賀市が男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、市、市民及び事業者等の取組を総合的かつ計画的に推進するために制定した条例。

■4月14日 パートナーデー

佐賀市では、2月14日のバレンタインデー、3月14日のホワイトデーにちなんで、4月14日を“パートナーデー”とし、お互いを大切に思いやり、家族や友人・職場の同僚など、あなたの大切な人に感謝の気持ちを伝える日とし、女性も男性もよきパートナーとしてやさしく認め合い、イキキと暮らすことのできる社会をめざしている。

■ジェンダー

人間が生まれついてもっている「生物学的性別」とは別に、社会的・文化的に作り上げられた「社会的性別」のことをいう。社会や文化によって作り上げられた『女は女らしく／男は男らしく』とが『女は／男は、このように行動すべき』というような意識や慣習のこと。

■ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和。一人一人が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・実現できる状態のこと。

■アンコンジャス・バイアス

「無意識の思い込み」と訳され、自分自身は気づいていない「もの見方やとらえ方のゆがみや偏り」のことを指す。自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の偏見」とも呼ばれる。

■LGBT

心の性別や、好きになる相手の性別において、社会の多数派と異なるとされる人たちは「性的マイノリティ(性的少数者)」とも称される。LGBTは、その代表的なタイプの人たちで、性的マイノリティ全体の総称としても用いられることがある。

以上で調査は終了です。

お忙しいところ、調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

令和6年11月25日(月)までに

同封の返信用封筒(切手不要)にて、ご返送をお願いいたします。

**男女共同参画に関する市民意識調査**

**報告書**

**令和6年度**

発行：佐賀市 政策推進部 男女共同参画課

〒840-8501 佐賀市栄町1番1号

電話 0952-40-7014