

調査項目（案）※上限30問

大項目	番号	設問		選択肢	設問設定理由等
1 男女共同参画全般					
	1	【男女の地位の平等感】 あなたは、次にあげることがらについて、男女の地位は平等になっていると思いますか。 あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。	(1) 家庭生活	(1) 男性の方が非常に優遇されている (2) どちらかといえば男性の方が優遇されている (3) 平等 (4) どちらかといえば女性の方が優遇されている (5) 女性の方が非常に優遇されている (6) わからない	男女プランのグラフ23「男女の地位の平等感」 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」では、地域別の内訳はあるものの、都道府県別の内訳がないため、本県における状況を確認する ＜参考＞ 東京都、埼玉県、千葉県、愛知県、大阪府、横浜市
	2		(2) 職場		
	3		(3) 学校教育の場		
	4		(4) 政治の場		
	5		(5) 法律や制度の上		
	6		(6) 社会通念・地域の慣習・しきたりなど		
	7		(7) 自治会やPTAなどの地域活動の場		
	8		(8) 社会全体		
	9	【認知度】 「ジェンダー平等」とは、社会的又は文化的に形成された性別による格差、差別及び偏見が解消され、全ての人が平等である状態をいいます。あなたは、「ジェンダー平等」という言葉を知っていましたか。	—	(1) 言葉も意味も知っていた (2) 言葉は知っていたが意味は知らなかった (3) 知らなかった	各施策において、「ジェンダー平等」を推進するにあたり、県民の「ジェンダー平等」という単語に対する認識を確認する。 ＜参考＞ 埼玉県、千葉県、大阪府
	10	【認知度】 男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因の一つとして、社会全体において、「固定的な性別役割分担意識」や性別による「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」の解消が必要とされています。「固定的な性別役割分担意識」とは、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方を言いますが、「固定的な性別役割分担意識」という言葉を知っていますしたか。	—	(1) 言葉も意味も知っていた (2) 言葉は知っていたが意味は知らなかった (3) 知らなかった	「固定的な性別役割分担意識」を解消していくために、認知度を確認する。
	11	【進路等の選択時期】 あなたは、自身が就きたい職業について、いつ頃から意識していましたか。次の項目からもっとも近い時期に○をつけてください。 ※実際にその職業に就いたか就かなかったに関わらず、回答してください。	—	(1) 未就学児 (2) 小学校 1 ～ 3 年生 (3) 小学校 4 ～ 6 年生 (4) 中学生 (5) 高校生 (6) 20代前半 (7) 20代後半 (8) 30代以上 (9) 意識したことはない	若年層への啓発においての参考とするため、職業に対して意識する時期を確認する。 結果について、男女や業界・業種における差も確認する。 ＜参考＞ 令和5年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）大規模実態調査（東京都）

大項目	番号	設問		選択肢	設問設定理由等
	12	【有配偶者の働き方】 配偶者・パートナーがいる場合の働き方について、どのような働き方が理想だと思いますか。 次にあげることがらについて、あなたの考えに最も近い番号ひとつに○をつけてください。 なお、配偶者や子どもの有無に関わらずお答えください。	—	(1) 配偶者・パートナーの年収に関係なく、生活に必要な年収か、それ以上となるよう働く。 (2) 配偶者やパートナーを養えるくらい働く。 (3) 生活の基盤は、配偶者・パートナーの収入でまかない、生活を充実させるためや、趣味など自身が使う費用のために働きたい (4) 生活の基盤は、配偶者・パートナーの収入を主として、足りない分の補填分として働く。 (5) 生活の基盤を、配偶者・パートナーと対等に同程度負担できるよう働く。 (5) 働かず、専業主婦・主夫として配偶者・パートナーを支える。 (6) その他	配偶者がいる場合の働き方についての意識を確認する。 男女別、年代別で集計し、(2)や(4)で結果に差があるか等を確認する。 ※男女プランのグラフ27「女性が職業を持つこと」については、県民ニーズ課題調査で確認する ＜参考＞ 千葉県 東京都「配偶者・パートナーに望む働き方(R7 若年層及び子育て世代を対象とした意識調査)」 【補足】「女性の働き方」は複数の自治体が調査項目としている(埼玉県、大阪府等)
	13	【無意識の思い込み】 (直近1年間のことを思い浮かべながらご回答ください) あなたは、「男性だから」「女性だから」と周りの人に言われたことがありますか。	—	(1) あてはまる (2) どちらかと言えばあてはまる (3) どちらかと言えばあてはまらない (4) あてはまらない	性別による思い込みの経験の有無を経年で確認する。 固定的な役割分担意識の解消にむけた事業を実施するための参考データとする。 ＜参考＞ 東京都、横浜市 【補足】埼玉県『「男性らしさ」「女性らしさ」による負担感や生きづらさを感じたことの有無』
	14	【性別役割分担意識】 性別による役割等、次のことがらについて「その通りだ」と思うものはどれですか。(○はいくつでも)	—	(1) 家事・育児・看護は男性より、女性の方が向いている (2) 男性は仕事をして家計を支えるべきだ (3) 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ (4) 共働きでも子どもが具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ (5) 組織のリーダーは男性の方が向いている (6) 男性が育児休業を取る場合、出世に影響する (7) 育児期間中は、男女問わず、重要な仕事を担当すべきではない (8) 理系分野が得意なのは男性の方が多い (9) 文系分野が得意なのは女性の方が多い (10) 性別に関わらず、個性と能力が発揮できる社会であるべきだ (11) その他	男女プランのグラフ25～26「性別役割分担意識」で(1)と、「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」について、「そう思うか」を確認している。 左記選択肢の中で、より多くの人が「そうだ」と思う項目が何かを確認する。 ＜参考＞ 2022年版男女共同参画白書
	15	【性別役割分担意識】 あなたは、子どもの教育において、性別にとらわれず、男の子も女の子も炊事・掃除・洗濯など生活に必要な技術を身につけることが必要であると思いますか。	—	(1) そう思う (2) どちらかと言えばそう思う (3) どちらかと言えばそう思わない (4) そう思わない	教育における男女共同参画の意識を確認する。 家庭生活の設問とクロス集計する等し、性別に関わらず身に着けるべき能力との認識と、実際の分担の認識の差等を確認する。 ＜参考＞ 千葉県

大項目	番号	設問		選択肢	設問設定理由等
2 家庭生活					
	16	【家事・育児の分担】 あなたは、家事・育児について、どのように分担したいと思いますか。 保育所などの利用を除き、ご自身とご家族が担う分担について、あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。 なお、家事・育児をしている、していないにかかわらず、お答えください。また、配偶者や子どもの有無にかかわらず、お答えください。	(1) 家事	(1) 自分と配偶者で半分ずつ分担 (2) 自分の方が配偶者より多く分担 (3) 配偶者の方が自分より多く分担 (4) 自分と自分以外の家族で半分ずつ分担 (5) 自分の方が自分以外の家族より多く分担 (6) 自分以外の家族の方が自分より多く分担 (7) 全てを自分が分担 (8) 全てを自分以外（配偶者又はその他の家族）が分担 (9) 全てを家事代行等で行う (10) 一部家事代行等を利用し、それ以外は自分が分担 (11) 一部家事代行等を利用し、それ以外は配偶者が分担 (12) その他	家事等に関する分担の理想を確認する。 県民ニーズ調査における実際の役割分担や、総務省の社会生活基本調査（R8.10月実施）の家事等の時間との差などを確認する。 ＜参考＞ 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」、横浜市
	17		(2) 育児		
	18	【家事・育児を任せることの抵抗感】 あなたは、家事・育児を、配偶者・パートナー、他の家族へ任せることに対して、抵抗感がありますか。 なお、家事・育児をしている、していないにかかわらず、お答えください。また、配偶者や子どもの有無にかかわらず、お答えください。	—	(1) ある (2) どちらかと言えばある (3) どちらかと言えばない (4) ない (5) その他	家事・育児・介護の分担の割合は県民ニーズ調査で確認するが、実際の割合のみでなく、家事・育児を配偶者や他の家族に任せることに対する意識を確認する。 特に、(1)と(4)を選択した人の男女比や年代を確認する。 ＜参考＞ 子育て世代や共働き世帯への家事への価値観等の民間調査
3 ワーク・ライフ・バランス					
	19	【育休・介護休業の取りやすさ】 あなたは、次にあげる有給休暇や、育児・介護休業について、社員（職員）が取りやすいと思いますか。	(1) 社員（職員）の有休休暇	(1) 男女ともに取りやすい (2) 男性の方が取りやすい (3) 女性の方が取りやすい (4) 男女ともに取りにくい (5) その他	各休暇等の取りやすさについて、男女の差の有無を確認する。 ＜参考＞ 男女の格差に関する調査項目の選択肢として、育休等の取りづらさを設定していたり、男性の育休等の取得に対する意識を調査項目としている自治体は複数ある。
	20		(3) 社員（職員）の育児休業		
	21		(5) 社員（職員）の介護休業		
	22	【ワーク・ライフ・バランス】 一般的に、男女が共に仕事と家庭を両立していくためには、どのような環境整備が必要だと思いますか。（〇は3つまで）	—	(1) 性別に関わらず、家事・育児・介護の家庭的責任を負うという意識改革 (2) 性別に関わらず、仕事と家庭を両立していくことに対する周囲の理解があること (3) 残業が少なくなること (4) 各種制度を利用しやすい職場環境の整備 (5) 育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援の充実 (6) 家事・育児・介護の外部サービスの充実 (7) パートタイマーなど非正規職員の労働条件の改善 (8) 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止 (9) その他 (10) 特に必要なことはない	「男性が家事、育児、介護や地域活動に関わるようになるには、どのようなことが必要か」（男女プラン：グラフ11）、「女性が活躍するために必要な取組や支援」（男女プラン：グラフ12）では、どちらも上司・同僚の理解が第1位となっている。 設問を性別で分けず、仕事と家庭の両立に必要なことについて確認した上で、性別や年齢別等の結果を確認する。 なお、「男女共同参画社会の実現のために力を入れるべき施策」では、保育・介護の施策やサービスの充実となっている。 ＜参考＞ 埼玉県

大項目	番号	設問		選択肢	設問設定理由等
	23	【出産・育児をきっかけとした働き方の変化】 あなたは、出産・育児をきっかけに働き方を見直す場合、どのような働き方をしたいと思いますか。 なお、働いているいない、配偶者や子どもの有無に関わらず、お答えください	—	(1) 働き方は変えずに、働きたい (2) 一時的に育児休業をとる等し、なるべく早く前の働き方に戻りたい (3) 在宅勤務、時短勤務やフレックスタイム制度の利用等、働く場所や時間を変えたい (4) 勤務先に相談し、仕事の量を減らす等、業務内容を変えたい (5) 仕事を辞めて育児に専念したい (6) その他	出産、育児をきっかけとした働き方の変化に対する意識を確認する。 子供のいる家庭のみでなく、今後、結婚・出産・育児が想定される方や、育児を終えられた方等、全員が回答できるような設問とする。 ※選択数に制限は設けず、順位を確認する。 ＜参考＞ 仙台市 ※「働き方の変化とその理由」として子どもがいる方を対象に調査
	24	【働き方が変化する理由】 前の問で、2～6（働き方を変えたい）と回答した方にお聞きます。 出産・育児をきっかけに働き方を変えたいと思う理由は何ですか。（〇はいくつでも）	—	(1) 家事や育児などの時間を確保する必要があるため (2) 仕事と育児の両立は時間的、体力的に厳しいため (3) 家事や育児などに対して、まわりの支援が得られないため (4) 配偶者等、家族との役割分担 (5) 仕事を続けにくい職場の雰囲気があるため (6) 保育施設や保育サービスが十分利用できないため (7) 家事や育児などと両立する努力をしてまで続けたい仕事ではないため (8) その他	出産・育児をきっかけとして働き方が変化する要因に対する意識を確認する。 ※選択数に制限は設けず、順位を確認する。 ＜参考＞ 仙台市 ※「働き方の変化とその理由」として子どもがいる方を対象に調査
	25	【働き続けるために必要なこと】 あなたは、働きたい人が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）	—	(1) 賃金、仕事内容など労働条件面での男女差をなくす (2) パート、派遣労働などの労働条件を改善する (3) 労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働きやすい労働条件とする (4) セクシュアル・ハラスメントのない職場をつくる (5) 研修や職業訓練の機会を確保する (6) 昇進、昇給の機会を確保する (7) 自身が意欲・能力を高める (8) 育児・介護のための休業制度、諸手当を充実する (9) 託児施設、託児サービスを充実する (10) 介護施設、介護サービスを充実する (11) 家事・育児・介護は女性がするものという社会の意識を改める (12) その他	働き続けることが難しいと感じる要因がどこにあるのか確認する。 ＜参考＞ 沖縄県 東京都「配偶者・パートナーに望む働き方（R7 若年層及び子育て世代を対象とした意識調査） 【補足】 埼玉県、大阪府「女性が働き続けること」
	26	【再就職しやすくするために必要なこと】 あなたは、子育てや介護を理由に仕事を辞めた人が再就職しやすくするためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）	—	(1) 就業情報や職業紹介などの相談する機関や窓口の充実 (2) 技能・技術を身に付けるための研修や職業訓練の機会の充実 (3) 育児・介護などの理由で退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度の普及 (4) 企業経営者や職場の理解 (5) 労働時間の短縮、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入 (6) 育児や介護のための施設やサービスの充実 (7) 配偶者（パートナー）などの家族の理解や家事、育児、看護、介護などへの協力 (8) その他	育児・介護を理由に離職した場合で、再就職が難しいと感じる要因がどこにあるのか確認する。 ＜参考＞ 横浜市、沖縄県 東京都「配偶者・パートナーに望む働き方（R7 若年層及び子育て世代を対象とした意識調査） 【補足】 埼玉県、大阪府「女性の再就職」

大項目	番号	設問		選択肢	設問設定理由等
4 セクシュアル・ハラスメント等					
	27	【セクハラ】 （直近1年間のことを思い浮かべながらご回答ください） あなたが、受けたことがあるセクシュアル・ハラスメント（性的な言動による不快な経験）の内容について、お答えください。（〇はいくつでも）	—	(1) 「女のくせに」「女だから」または「男のくせに」「男だから」などと言われた (2) 酒席でお酌などを強要された (3) 異性との交際、結婚や出産など、プライベートなことについて不必要に聞かれた (4) 容姿や年齢について不必要に話題にされた (5) 性的な話や冗談を聞かされた (6) 性的な噂を立てられた (7) 不必要に身体を触られた (8) 性的な内容の手紙やメール、電話、SNS でのメッセージなどを受けた (9) 交際または性的な関係を強要された (10) 性別を理由として不本意な服装などを強制された (11) その他 (12) わからない・答えたくない (13) セクシュアル・ハラスメントを受けたことはない	セクハラの実態について、選択肢によって男女差があるか等を確認する。 また、例えば、（7）は減少しても（1）は男女ともにある等、経年データを確認していきたい。 ＜参考＞ 横浜市
	28	【職場での女性に対するハラスメント】 職場での女性に対するハラスメントについて、あなたが受けたことがある、又は見たことがあるハラスメントの内容について、お答えください。（〇はいくつでも）	—	(1) セクシュアル・ハラスメント (2) 妊娠や出産を理由とした不適切な扱いや嫌がらせ (3) 育児休業等の取得を理由とした不適切な扱いや嫌がらせ (4) 介護休業等の取得を理由とした不適切な扱いや嫌がらせ (5) 「女のくせに」「女だから」等、性別によるハラスメント (6) その他 (7) 自身や周囲にハラスメントを受けた人はいない	女性に対する妊娠や出産、介護に伴う休暇取得等に対するハラスメントの実態を確認する。 ＜参考＞ 横浜市
	29	【男性の育児・介護休業等の利用に対するハラスメント】 男性の育児・介護休業等の利用に対するハラスメントについて、あなたが受けたことがある、又は見たことがあるハラスメントの内容について、お答えください。（〇はいくつでも）	—	(1) セクシュアル・ハラスメント (2) 育児休業等の取得を理由とした不適切な扱いや嫌がらせ (3) 介護休業等の取得を理由とした不適切な扱いや嫌がらせ (4) 「男のくせに」「男だから」等、性別によるハラスメント (5) その他 (6) 自身や周囲にハラスメントを受けた人はいない	男性に対する育児や介護に伴う休暇取得に対するハラスメントの実態を確認する。 ＜参考＞ 横浜市
5 女性の活躍推進					
	30	【女性活躍】 政治や企業などにおいて、政策や方針を決定する立場や指導的地位に女性が少ないという状況があります。 あなたは、その理由は何だと思えますか。（〇はいくつでも）	—	(1) 女性自身がリーダー的立場になることを希望しないから (2) 上司・同僚・部下、顧客などが女性リーダーを希望しないから (3) 企業などの人事部門において、女性リーダーを希望しないから (4) 管理職になると広域異動や長時間労働が増えるから (5) 子育て・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではないから (6) 子育て・介護の支援などの公的サービスが十分ではないから (7) 現時点では、指導的立場になるために必要な知識や経験などを持つ女性が少ないから (8) その他	女性管理職が少ない要因等について確認する。 ＜参考＞ 仙台市 【補足】愛知県「女性がリーダーになるために必要なこと」、横浜市「地域活動におけるリーダー等への女性参画」
6 その他					
	31	【その他】 本調査の各質問に対する回答の理由、また男女共同参画に関してのご意見等がありましたらお書きください。	—	自由記述	男女共同参画の推進に対し、広く意見をいただく。