
刈谷市
男女共同参画に関する職員意識調査
結果報告書

平成 27 年 3 月

刈谷市

目次

調査の概要	1
1. 調査の概要	2
総括	5
1. 刈谷市職員意識調査の総括	6
刈谷市職員意識調査 調査結果	9
I. 回答者の属性	10
II. 調査結果	14
1. 職場環境について	14
2. 家庭・地域生活について	32
3. DV等について	44
4. 男女共同参画全般について	47
III. 自由回答	58
資料編（調査票）	65

調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査目的

本調査は、刈谷市職員における男女共同参画の意識や実態を把握し、「第2次刈谷市男女共同参画プラン」見直しのための資料とすることを目的として実施しました。

(2) 調査項目

- ①回答者の属性
- ②職場環境について
- ③家庭・地域生活について
- ④DV等について
- ⑤男女共同参画全般について

(3) 調査方法

- ①調査対象者 : 職員全員（再任用・臨時職員を除く）
- ②調査期間 : 平成26年12月8日～12月21日まで
- ③調査方法 : メールによる配布、回収

(4) 回収結果

	配布数	有効回収数	回収率
合計	981	504	51.4%
男性	501	339	67.7%
女性	480	165	34.4%

(5) 報告書の見方

●集計について

本報告書では、設問ごとに全体の集計結果を記載しています。

●「N」について

グラフ中の「N」とは、Number of Cases の略で、各設問に該当する回答者総数を表しています。したがって、各選択肢の%に「N」を乗じることで、その選択肢の回答者数が計算できます。

●「%」について

グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100%にならない場合があります。また、複数回答の設問の場合（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「N」に対する各選択肢の回答者数の割合を示しています。

●選択肢の記載について

グラフ中の選択肢は、原則として調査票に記載された表現のまま記載しています。

●表について

不明・無回答を除き、回答の高いものの第1位と第2位に網掛けをしています。

●比較分析について

比較分析において使用した調査名は次のとおりです。

- ・刈谷市平成21年度実施「刈谷市男女共同参画に関する職員意識調査」
- ・刈谷市平成26年度実施「刈谷市男女共同参画に関する市民意識調査」

有効回収数

対象調査	全体	男性	女性
職員意識調査平成21年度実施	672	386	286
市民意識調査平成26年度実施	867	356	501

※刈谷市市民平成26年度実施の全体には、性別不詳の10を含む

総括

1. 刈谷市職員意識調査の総括

(1) 回答者の属性について

回答者の男女比は、女性が 32.7%、男性が 67.3%となっており、男性の回答が多くなっています。年齢層をみると、男性は全体的に分散しており、50 歳代後半の年齢層が最も多くなっていますが、女性の 40.6%が 20 歳代以下となっています。

結婚の状況は、20 歳代以下は「結婚していない」が「結婚している」割合を上回っていますが、30 歳代前半でその割合が逆転しています。結婚している職員の配偶者・パートナーの職業では、男性職員は「パート・アルバイト」が 26.6%、「公務員」が 25.0%となっています。一方、女性職員の配偶者・パートナーは「会社員」が 50.6%、「公務員」が 38.6%となっています。

(2) 職場環境について

女性の働き方について、男女ともに『就労継続』を支持している。

職場での性別による不平等な取扱いについて、「特に男女で不平等な取扱いはない」と感じる割合が高くなっている。

女性管理職の割合に対する考えについて、女性職員は「もっと登用を進めるべきである」が多い。

女性の登用に向けて必要だと思うものは、男性は人事面の配慮が高く、女性は両立支援が高い。

男性の 80.8%が役職につくことを希望しているのに対し、女性は 64.2%が希望していない。

女性が職業を持つことに対する考えでは、男性、女性ともに「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が最も高くなっています。市民意識調査と比較すると、刈谷市職員の方が就労継続を支持する割合が高くなっています。

職場での性別による不平等な取扱いについて、「特に男女で不平等な取扱いはない」が最も高くなっていますが、男性で「性別によって配置されない部署がある」が 24.2%と高くなっています。また、30 歳～34 歳では「仕事と家庭が両立できる制度（育児休業など）の取得しやすさに差がある」が 30.4%と高くなっています。

現在の本市の女性管理職の割合に対する考えについて、全体では「わからない」「もっと登用を進めるべきである」「不十分だが、やむを得ない」が高くなっていますが、女性では「もっと登用を進めるべきである」が最も高くなっています。

女性職員の登用を進めるために必要な方策として、男性は「女性職員が多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を進める」といった人事に関する方策をあげる割合が高くなっているのに対し、女性は「育児・介護休業制度等の取得促進を図る」「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善を図る」などの、仕事と家庭の両立を支援する方策をあげる割合が高くなっています。

役職につくことへの希望について、男性職員の 80.8%は「望む（望んでいた）」と回答しているのに対し、女性職員の 64.2%で「望まない（望んでいなかった）」と回答しています。役職につくことを希望しない理由として、男性は「管理職をつとめる自信がない」「昇進することに興味がない、魅力を感じない」といった個人の意向に関する事項が高くなっています。女性では「管理職をつとめる自信がない」といった個人の意向に関する回答が 57.5%、「家庭・育児等との両立が難しい」といった周囲の環境に関する回答が 45.3%となっています。

(3) 家庭・地域生活について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」には、男性は『賛成』と『反対』がほぼ同数、女性は半数が『反対』。

家事、育児、介護に携わる時間は、女性のほうが長い傾向にある。

理想の生活は「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」だが、実際の生活は男性では「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」、女性では「「仕事」を優先」。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた割合が男性で 36.0%、女性で 21.8%となっています。また、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた割合は男性で 37.1%、女性で 50.3%となっています。市民意識調査と比較すると、男性では大きな変化はみられませんが、女性では刈谷市職員の方が『賛成』の割合が低く、『反対』の割合が高くなっています。

家事、育児、介護に携わる時間は、平日の男性は「～1時間未満」が、女性は「～3時間未満」が最も高くなっています。休日は、男性、女性ともに「～3時間未満」が最も高くなっており、平日、休日ともに、総じて女性のほうが家事、育児、介護時間が長くなっています。

実際と理想の生活のバランスについて、男女ともに理想は「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」する生活ですが、実際の生活は、男性では「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」する生活、女性では「「仕事」を優先」する生活となっている職員が多くなっています。

(4) DV等について

相談を受けたり、事案に関わったりしたことについて、「あった」と回答した職員が 19.0%。

その際の対応で困ったことは「緊急性などの判断に迷った」。

配偶者や恋人からの暴力について、市民から相談を受けたり事案に関わったりしたことは、男性職員の 15.3%、女性職員の 26.7%が「あった」と回答しており、女性職員は男性職員より高くなっています。

相談を受けた際に困ったことについて、「緊急性などの判断に迷った」が最も高くなっています。

(5) 男女共同参画全般について

刈谷市男女共同参画プランの認知度は、94.4%。

業務の中で男女共同参画の視点から気をつけていることは、「特にない」。

行政が力を入れるべき施策は「子育て支援の充実」「子育て後の再就職支援」。

男女共同参画に関する用語について、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が 93.5%、「男女雇用機会均等法」が 93.1%、「男女共同参画社会基本法」が 79.4%の職員に認知されています。

刈谷市男女共同参画プランの職員内の認知度について、「プランが存在していることは知っている」が 48.2%と最も高くなっています。また、プランの認知度は 94.4%となっています。

業務の中で男女共同参画の視点から気をつけていることについて、「特にない」が 49.0%で最も高くなっています。

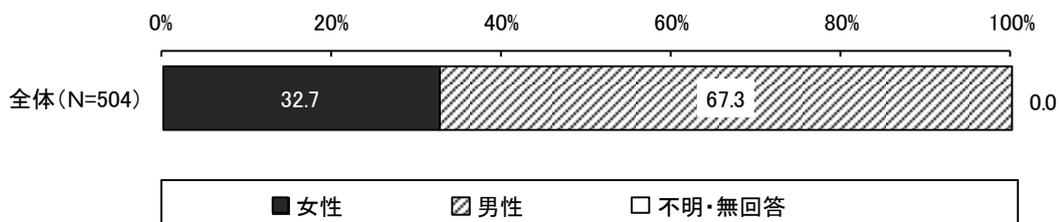
行政として力を入れるべき男女共同参画に関する取組みについて、男女ともに「保育施設や保育サービス等の子育て支援を充実する」「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援するための講座を充実する」が高くなっています。

刈谷市職員意識調査 調査結果

I. 回答者の属性

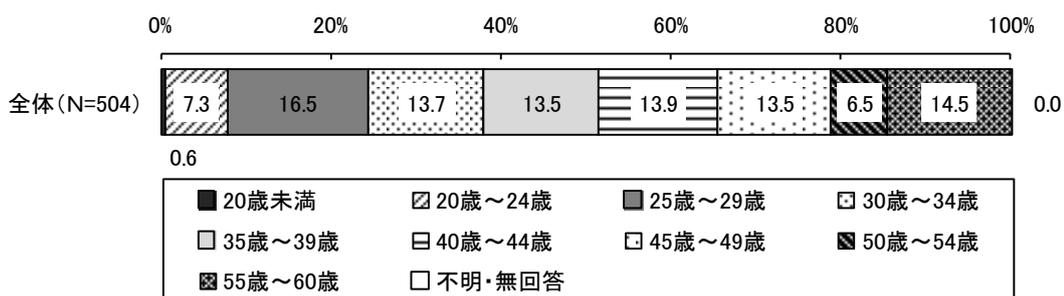
性別

回答者の性別については、「女性」が32.7%、「男性」が67.3%であり、男性は女性より34.6ポイント高くなっています。



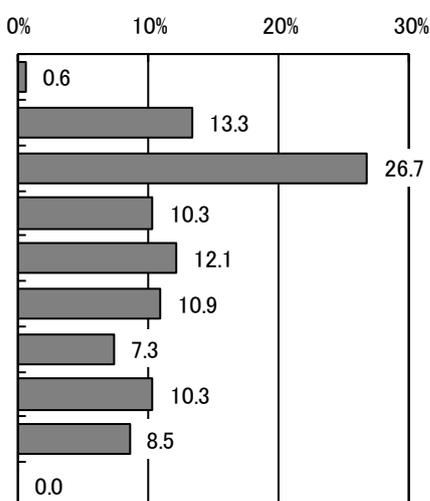
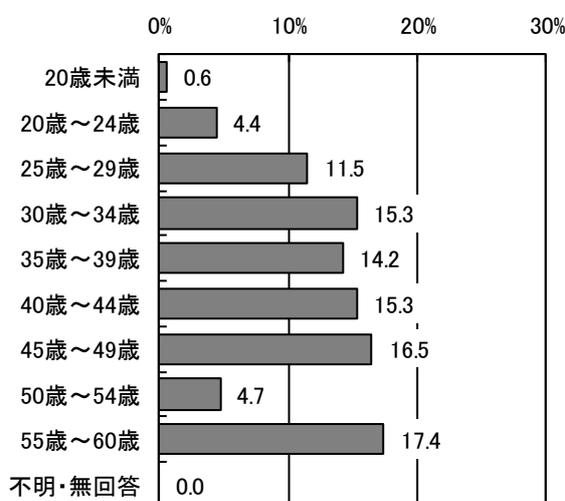
年齢

回答者の年齢については、男性では「55歳～60歳」が17.4%と最も高く、次いで「45歳～49歳」が16.5%となっています。女性は「25歳～29歳」が26.7%と最も高く、次いで「20歳～24歳」が13.3%となっています。



男性(N=339)

女性(N=165)

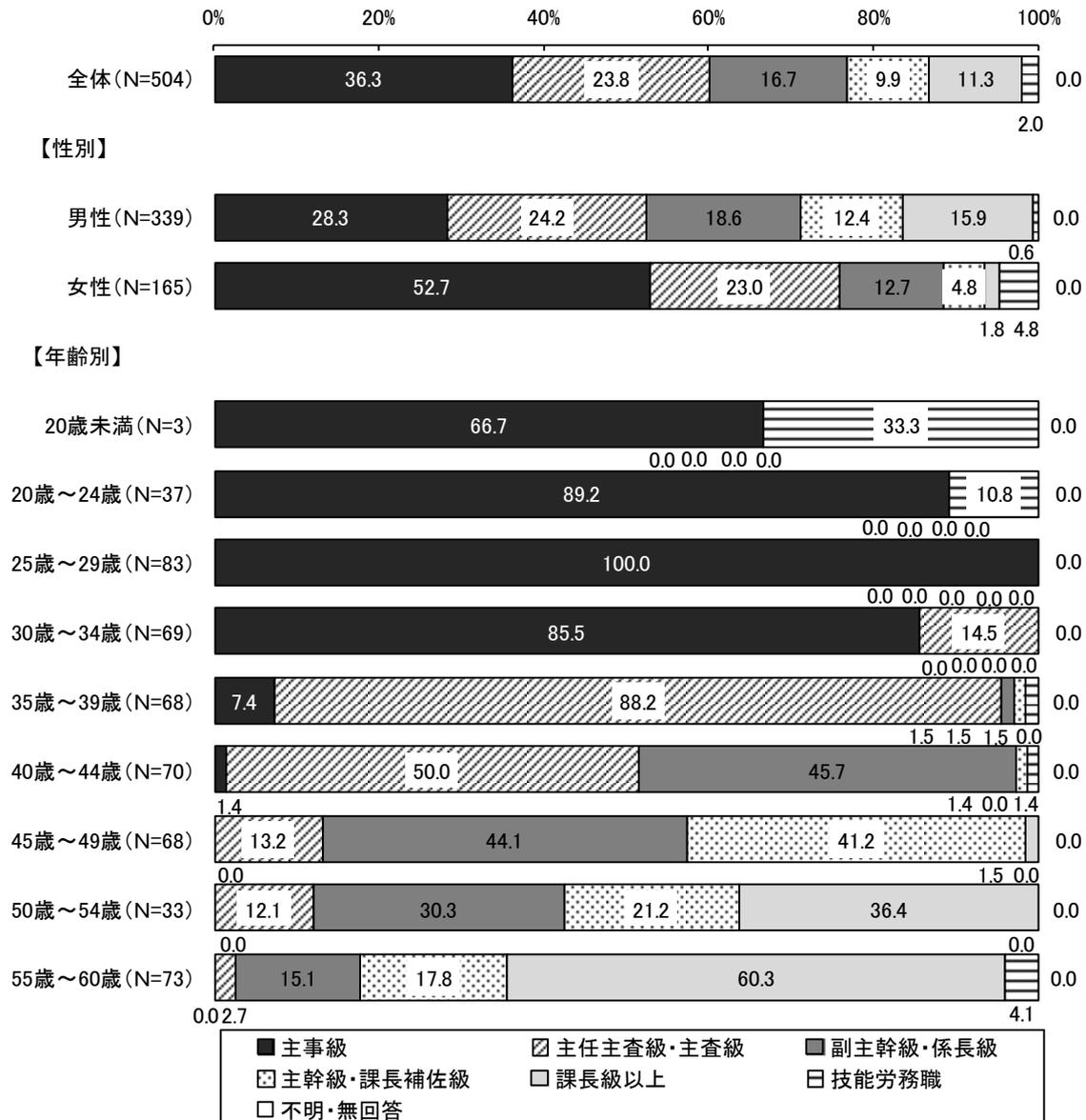


補職級

補職級についてみると、全体では「主事級」が36.3%と最も高く、次いで「主任主査級・主査級」が23.8%、「副主幹級・係長級」が16.7%、「課長級以上」が11.3%となっています。

男女別にみると、男性では「主事級」が28.3%と最も高く、次いで「主任主査級・主査級」が24.2%となっています。同様に、女性では「主事級」が52.7%と最も高く、次いで「主任主査級・主査級」が23.0%となっています。

年齢別にみると、34歳以下では「主事級」が、35歳～44歳では「主任主査級・主査級」が最も高くなっています。年齢層があがるにつれて管理職（主幹級・課長補佐級以上）の割合が高くなっています。

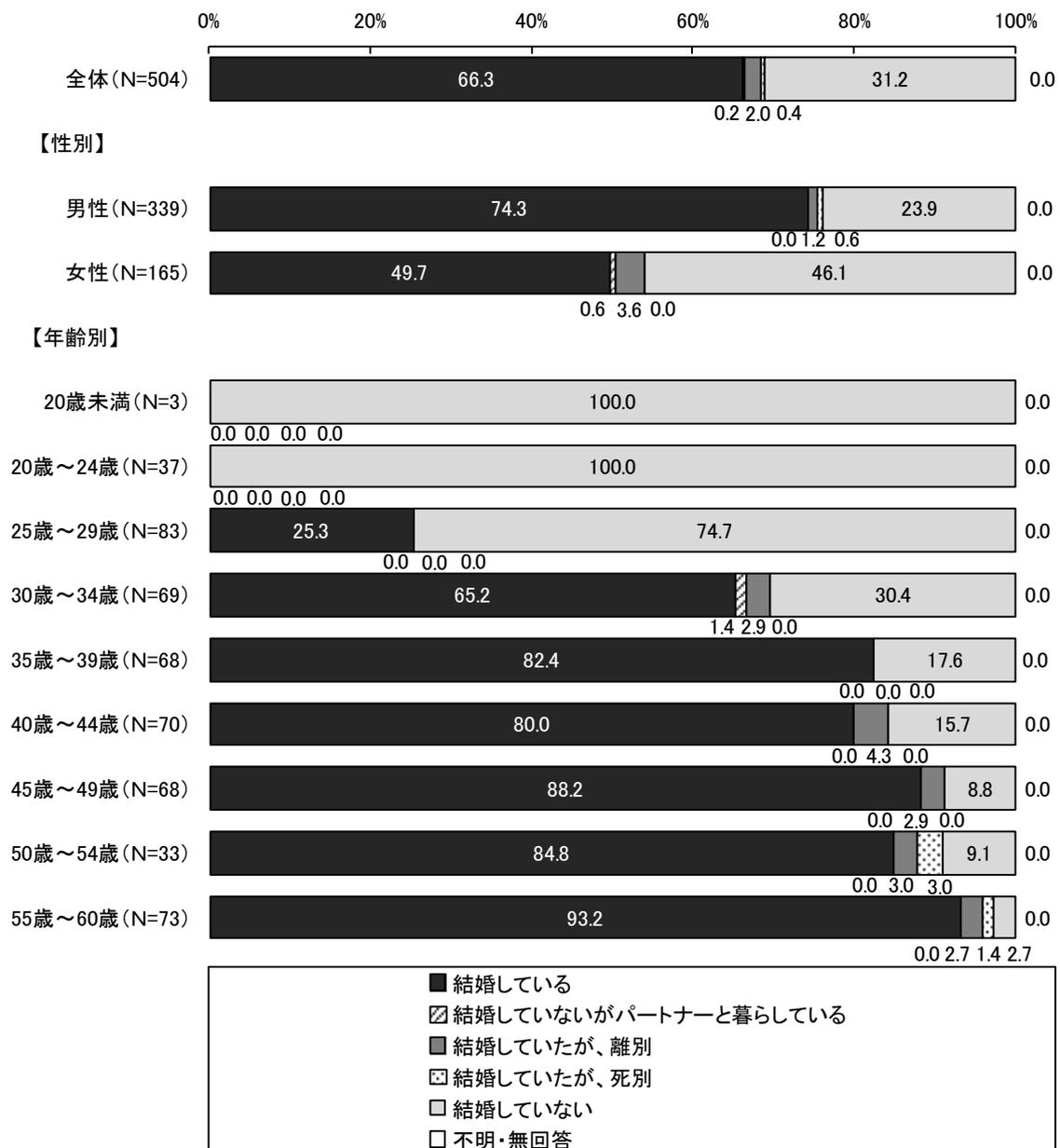


結婚の状況

結婚についてみると、全体では「結婚している」が66.3%と最も高くなっています。次いで「結婚していない」が31.2%となっています。

男女別にみると、男性、女性ともに「結婚している」が最も高く、男性は女性より24.6ポイント高くなっています。

年齢別にみると、20歳代では「結婚していない」が最も高くなっています。それ以外の年齢層では「結婚している」が最も高くなっています。

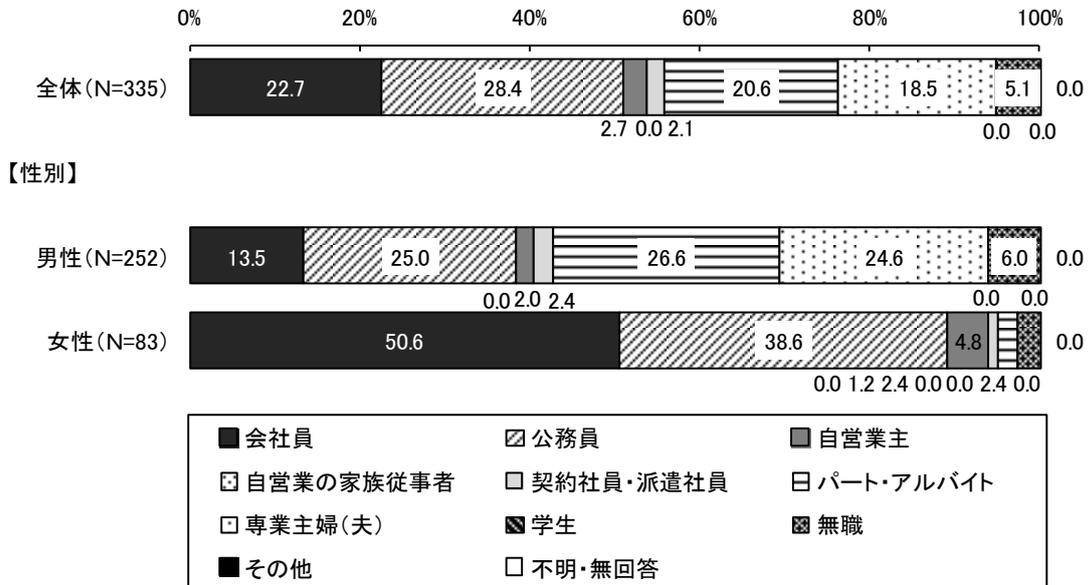


配偶者・パートナーの職業

※結婚について「結婚している」「結婚していないがパートナーと暮らしている」と回答した職員のみ

配偶者・パートナーの職業についてみると、全体では「公務員」が28.4%と最も高く、次いで「会社員」が22.7%、「パート・アルバイト」が20.6%、「専業主婦（夫）」が18.5%となっています。

男女別にみると、男性では「パート・アルバイト」が26.6%と最も高く、女性では「会社員」が50.6%と最も高くなっています。



Ⅱ. 調査結果

1. 職場環境について

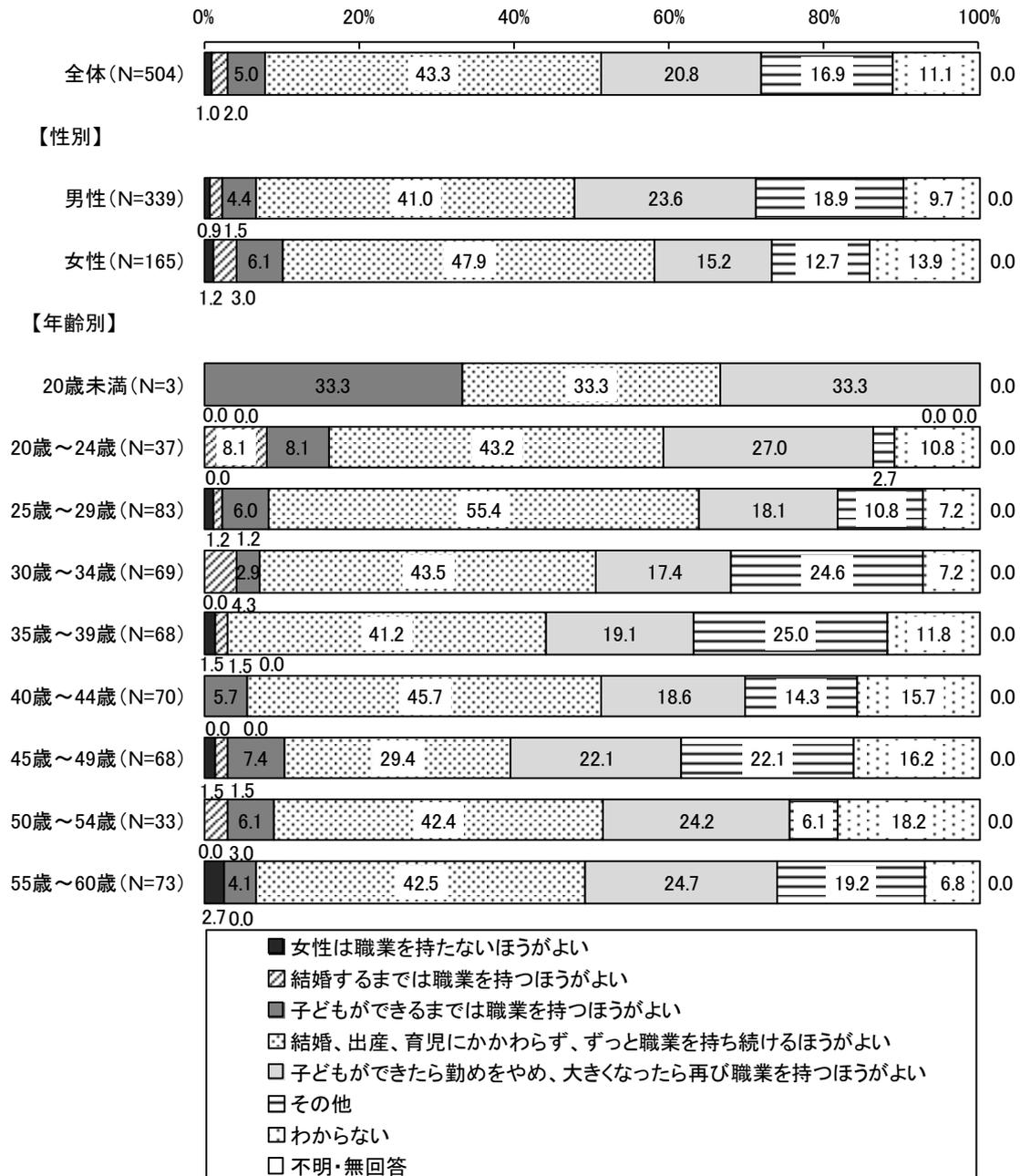
問6 あなたは女性が職業を持つことについて、どう思いますか。(単数回答)

**「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」
(43.3%)が高い**

女性が職業を持つことについてみると、全体では「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が43.3%と最も高く、次いで「子どもができたら勤めをやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が20.8%となっています。

男女別にみると、男性、女性ともに全体の傾向と同様で、「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が最も高くなっています。

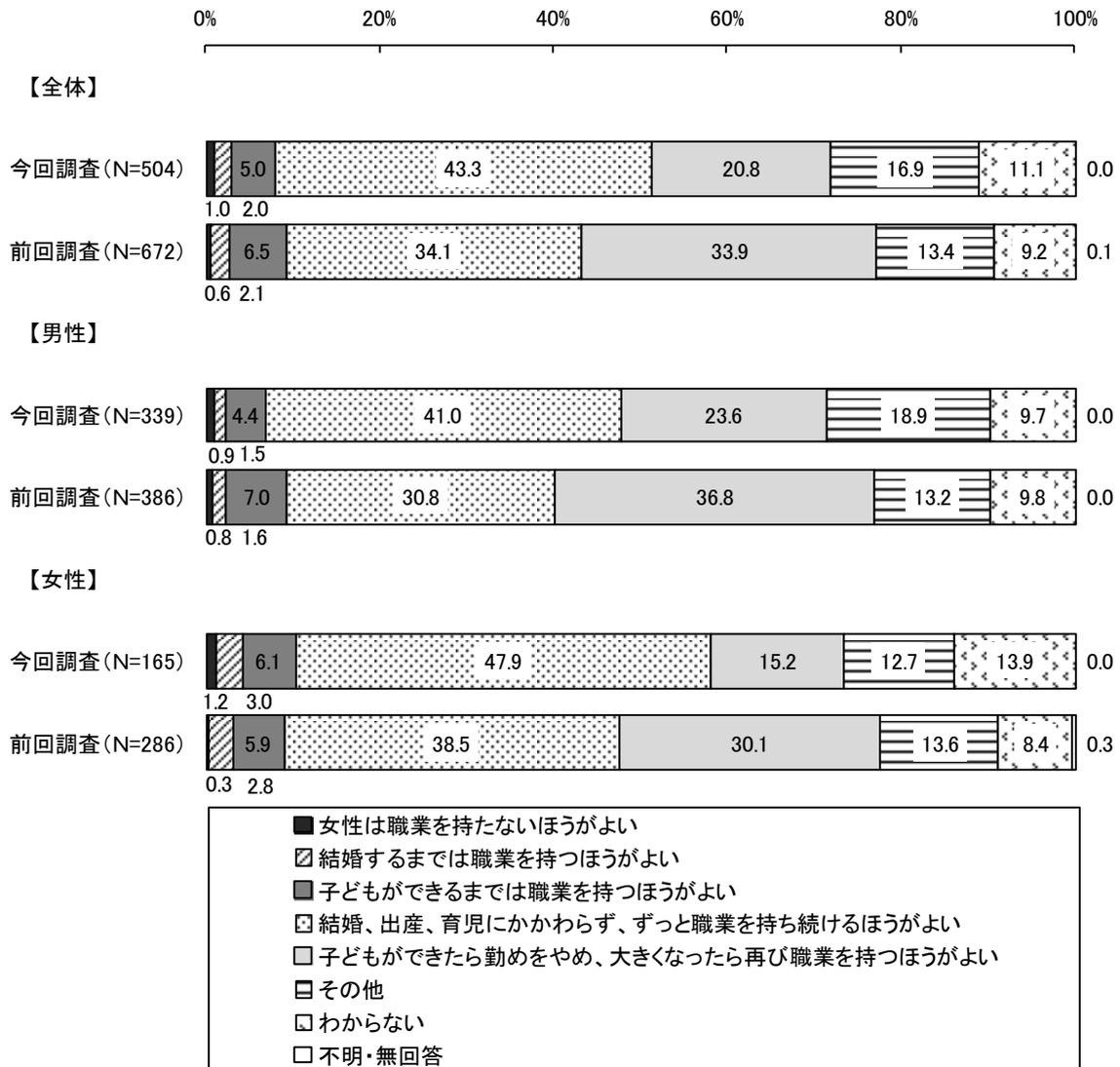
年齢別にみると、すべての年代で「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が最も高くなっています。



その他回答意見	件数
個人の自由（本人の意志次第、その人がしたいようにすればよいと思う等）	47
家庭の状況に応じてそれぞれが判断すべき（本人を含めた家族の状況や年齢に応じて、就職・休職・退職などができるとうよい等）	17
子育てと両立可能ならば職業につくことの意義はある（女性は職業を持ったほうがよい等）	6
子どもが育つまで（3歳ぐらいか）は、育児に専念したほうがよいと思う	2

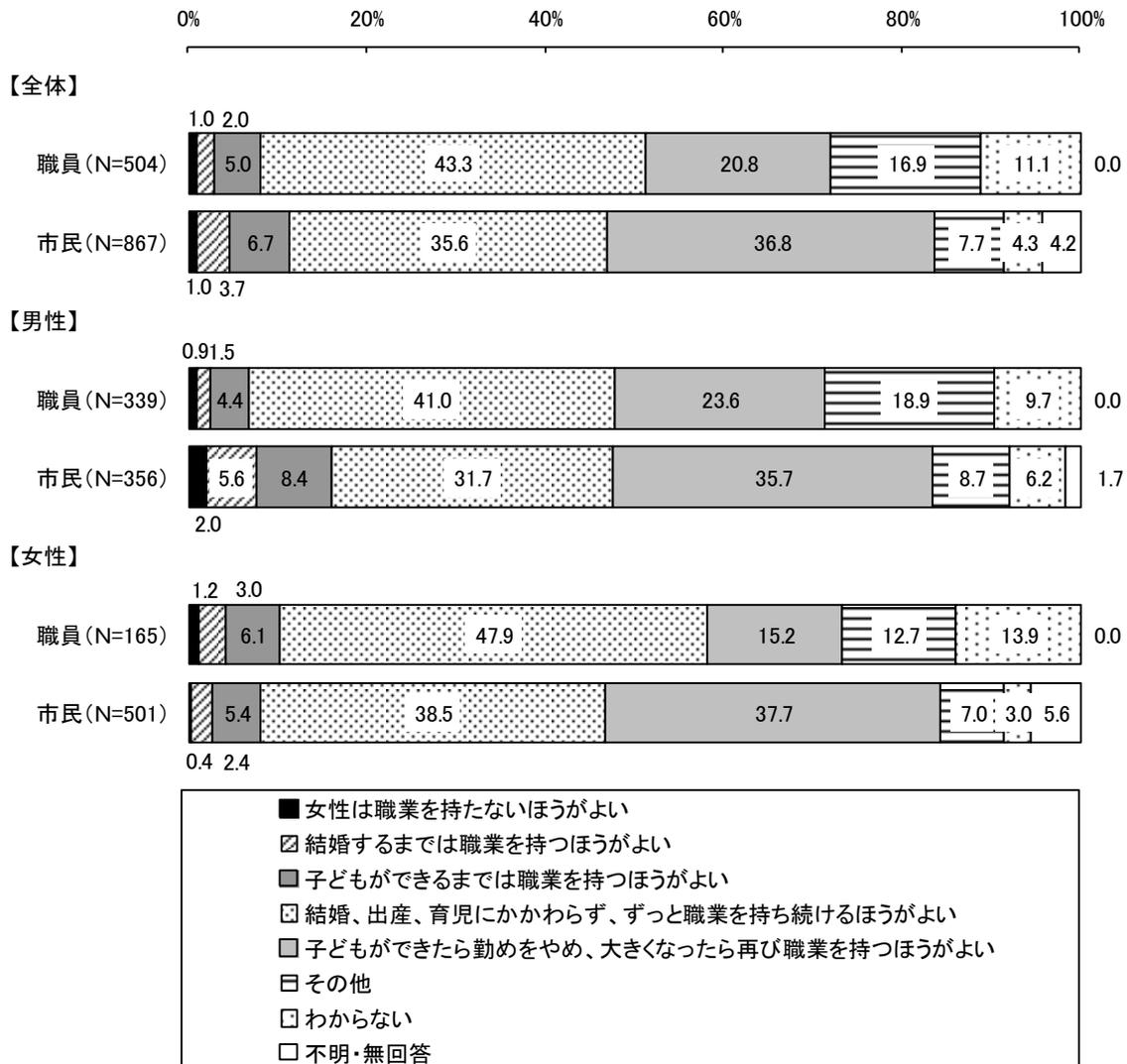
前回調査との比較

刈谷市で平成 21 年度に実施した刈谷市男女共同参画に関する職員意識調査（以下、「前回調査」という。）と比較すると、全体、男性、女性いずれも「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が、今回調査で割合が高くなっています。また、「子どもができれば勤めをやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が低くなっています。



市民意識調査との比較

刈谷市で平成26年度に実施した刈谷市男女共同参画に関する市民意識調査（以下、「市民意識調査」という）と比較すると、「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が、市民よりも職員で割合が高くなっています。また、「子どもができたらかめをやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が、職員よりも市民で割合が高くなっています。

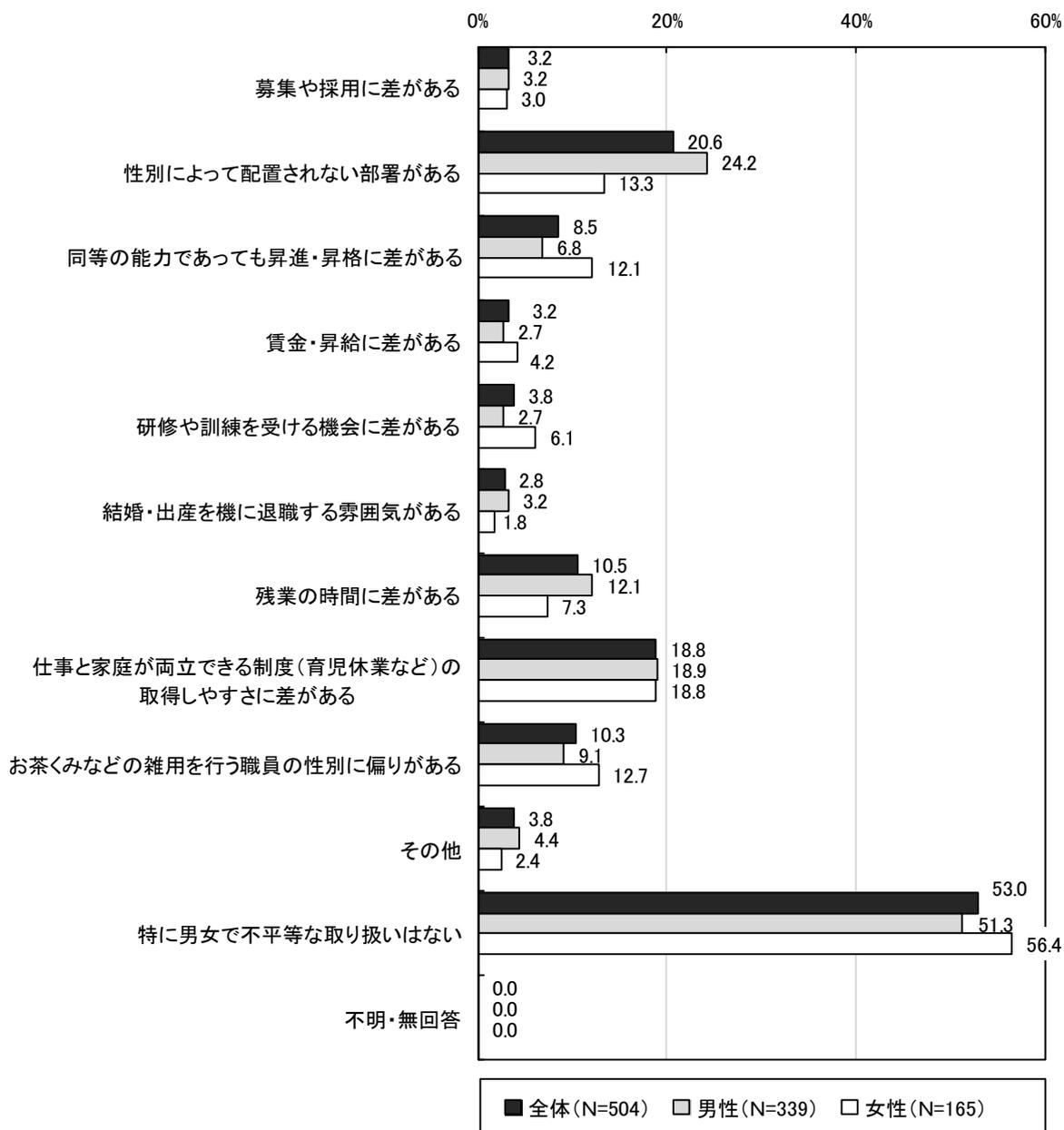


問7 あなたの職場では、性別によって不平等な取扱いがありますか。(複数回答)

「特に男女で不平等な取扱いはない」(53.0%)が最も高い

職場で、性別による不平等な取扱いがあるかについてみると、全体では「特に男女で不平等な取扱いはない」が53.0%と最も高く、次いで「性別によって配置されない部署がある」が20.6%となっています。

男女別にみると、男性、女性ともに、全体の傾向と同様で、「特に男女で不平等な取扱いはない」が最も高くなっています。また、「性別によって配置に偏りがある」では、男性が24.2%、女性が13.3%、「同等の能力であっても昇進・昇格に差がある」では、男性が6.8%、女性が12.1%、「残業の時間に性別で差がある」では、男性が12.1%、女性が7.3%、「お茶くみなどの雑用を行う職員の性別に偏りがある」では、男性が9.1%、女性が12.7%と割合に差があります。



その他回答意見	件数
女性のみ（男性のみ）の職場のため	5
性別によって担わない業務がある	5

年齢別にみると、すべての年代で「特に男女で不平等な取り扱いはない」が最も高くなっています。また、30歳～34歳は「仕事と家庭が両立できる制度（育児休業など）の取得しやすさに差がある」が30.4%と高くなっています。

	募集や採用に差がある	性別によって配置されない部署がある	同等の能力であっても昇進・昇格に差がある	賃金・昇給に差がある	研修や訓練を受ける機会に差がある	結婚・出産を機に退職する雰囲気がある	残業の時間に差がある	取得しやすさに差がある	仕事と家庭が両立できる制度（育児休業など）がある	お茶くみなどの雑用を行う職員の性別に偏りがある	その他	特に男女で不平等な取り扱いはない	不明・無回答
20歳未満 (N=3)	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0
20歳～24歳 (N=37)	5.4	16.2	5.4	5.4	0.0	0.0	8.1	5.4	10.8	8.1	67.6	0.0	0.0
25歳～29歳 (N=83)	3.6	27.7	4.8	0.0	1.2	4.8	7.2	25.3	9.6	1.2	49.4	0.0	0.0
30歳～34歳 (N=69)	5.8	27.5	4.3	1.4	0.0	2.9	10.1	30.4	7.2	2.9	39.1	0.0	0.0
35歳～39歳 (N=68)	0.0	25.0	8.8	0.0	5.9	2.9	13.2	16.2	11.8	2.9	50.0	0.0	0.0
40歳～44歳 (N=70)	0.0	22.9	11.4	4.3	4.3	2.9	15.7	22.9	11.4	8.6	44.3	0.0	0.0
45歳～49歳 (N=68)	7.4	14.7	7.4	2.9	7.4	1.5	11.8	16.2	14.7	2.9	55.9	0.0	0.0
50歳～54歳 (N=33)	0.0	6.1	9.1	6.1	12.1	0.0	6.1	21.2	12.1	3.0	66.7	0.0	0.0
55歳～60歳 (N=73)	2.7	15.1	15.1	6.8	2.7	2.7	9.6	8.2	5.5	2.7	64.4	0.0	0.0

単位：%

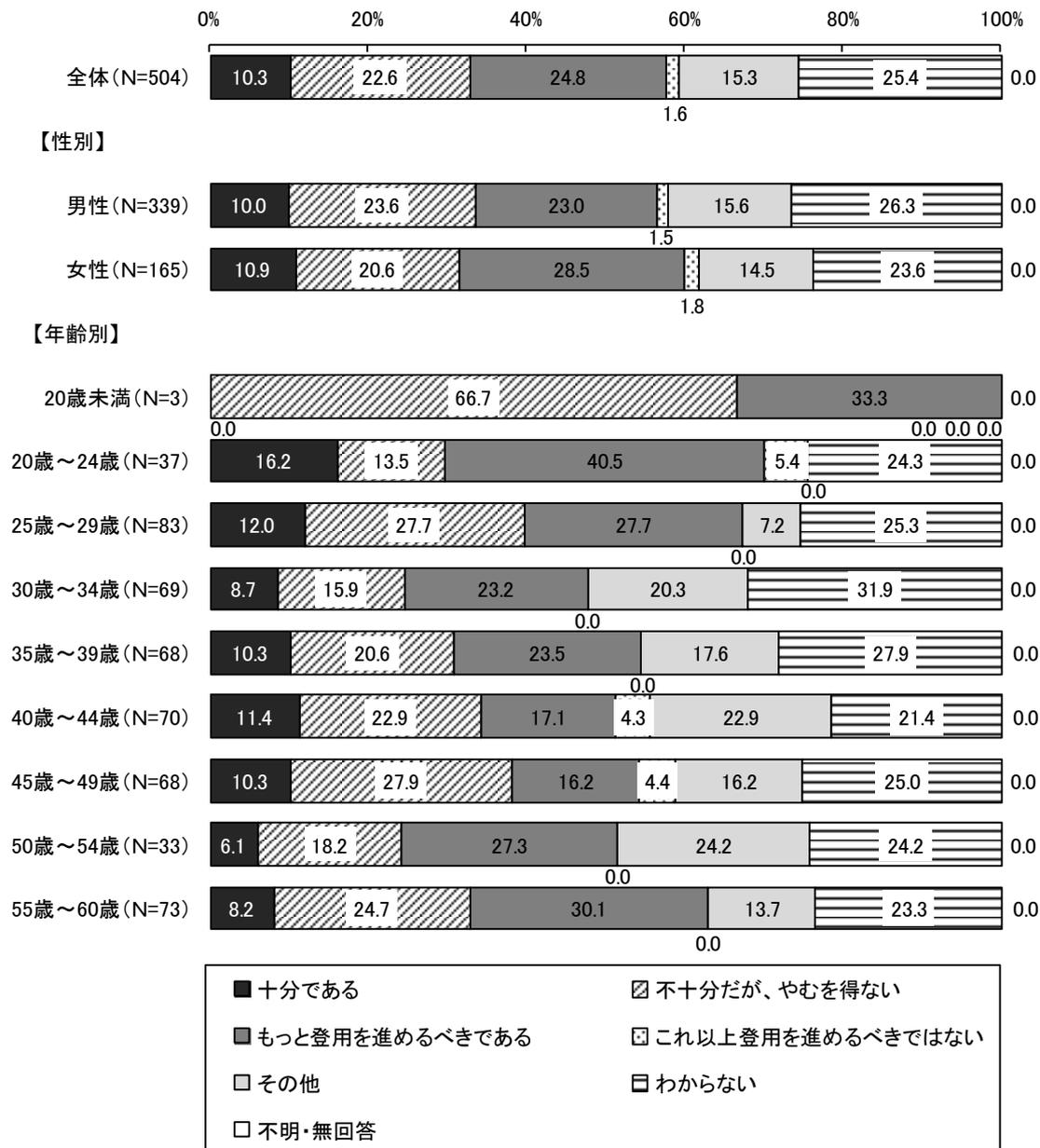
問8 管理職(課長補佐級以上)に占める女性の割合は約 14.1%(平成 26 年 4 月 1 日現在)となっていますが、あなたは、このことについてどのように思いますか。(単数回答)

**「わからない」「もっと登用を進めるべきである」
「不十分だが、やむを得ない」が高い**

管理職(主幹級以上)に占める女性の割合に対する考えについてみると、全体では「わからない」が 25.4%、「もっと登用を進めるべきである」が 24.8%、「不十分だが、やむを得ない」が 22.6%と、ほぼ同じ割合で高くなっています。

男女別にみると、男性は「不十分だが、やむを得ない」が 23.6%と高く、女性は「もっと登用を進めるべきである」が 28.5%と最も高くなっています。

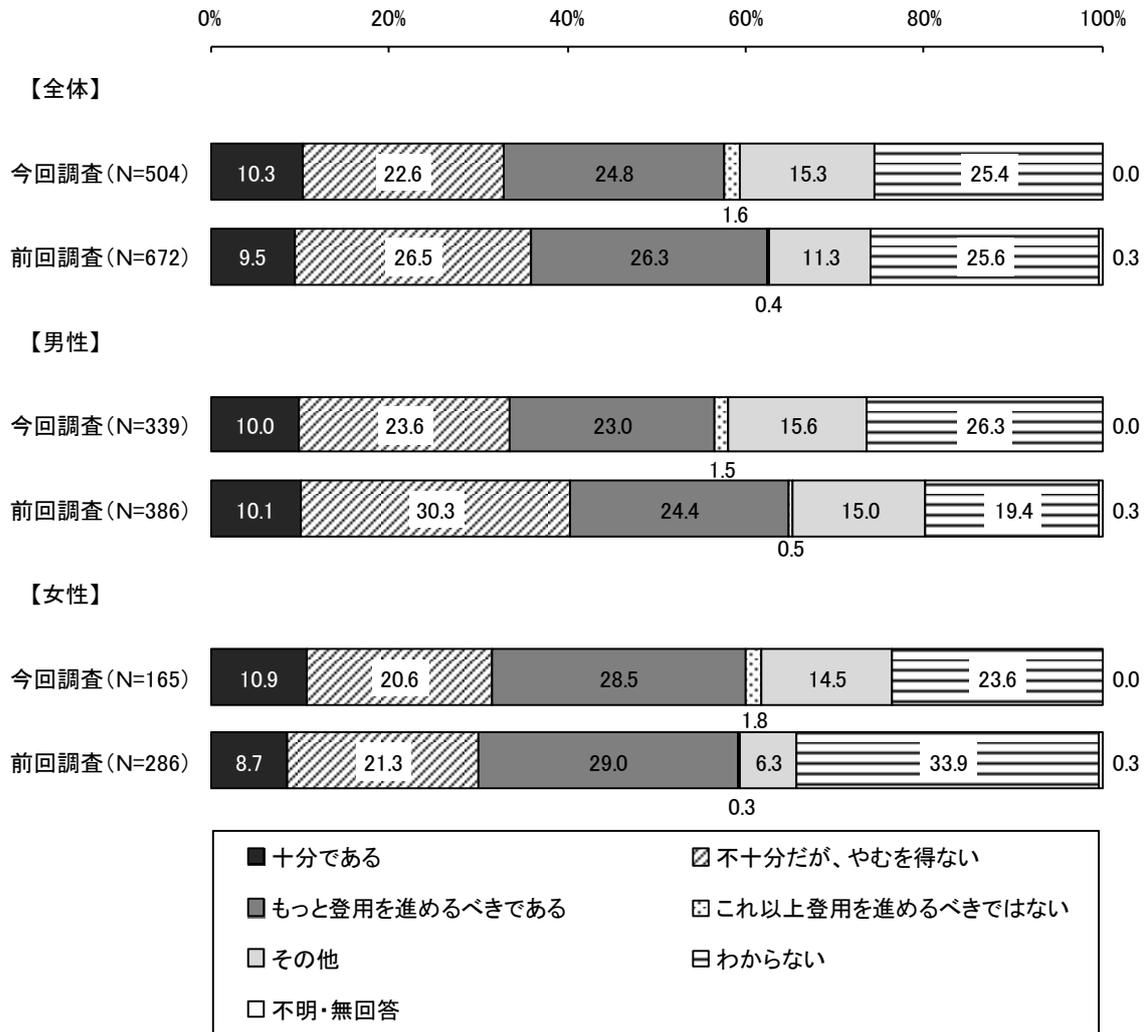
年齢別にみると、20歳～29歳、50歳～60歳は「もっと登用を進めるべきである」が最も高くなっています。



その他回答意見	件数
能力や人格に応じた管理職の登用であれば男女は関係ない（男女の割合に関わらず、管理職に相応しい方が登用されればよい等）	44
単純な割合だけでは十分か判断できない（単純に割合だけで、その善悪は判断できない等）	17
無理な登用には、問題を感じる	3

前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体、女性では「十分である」が、今回調査で割合が高くなっています。



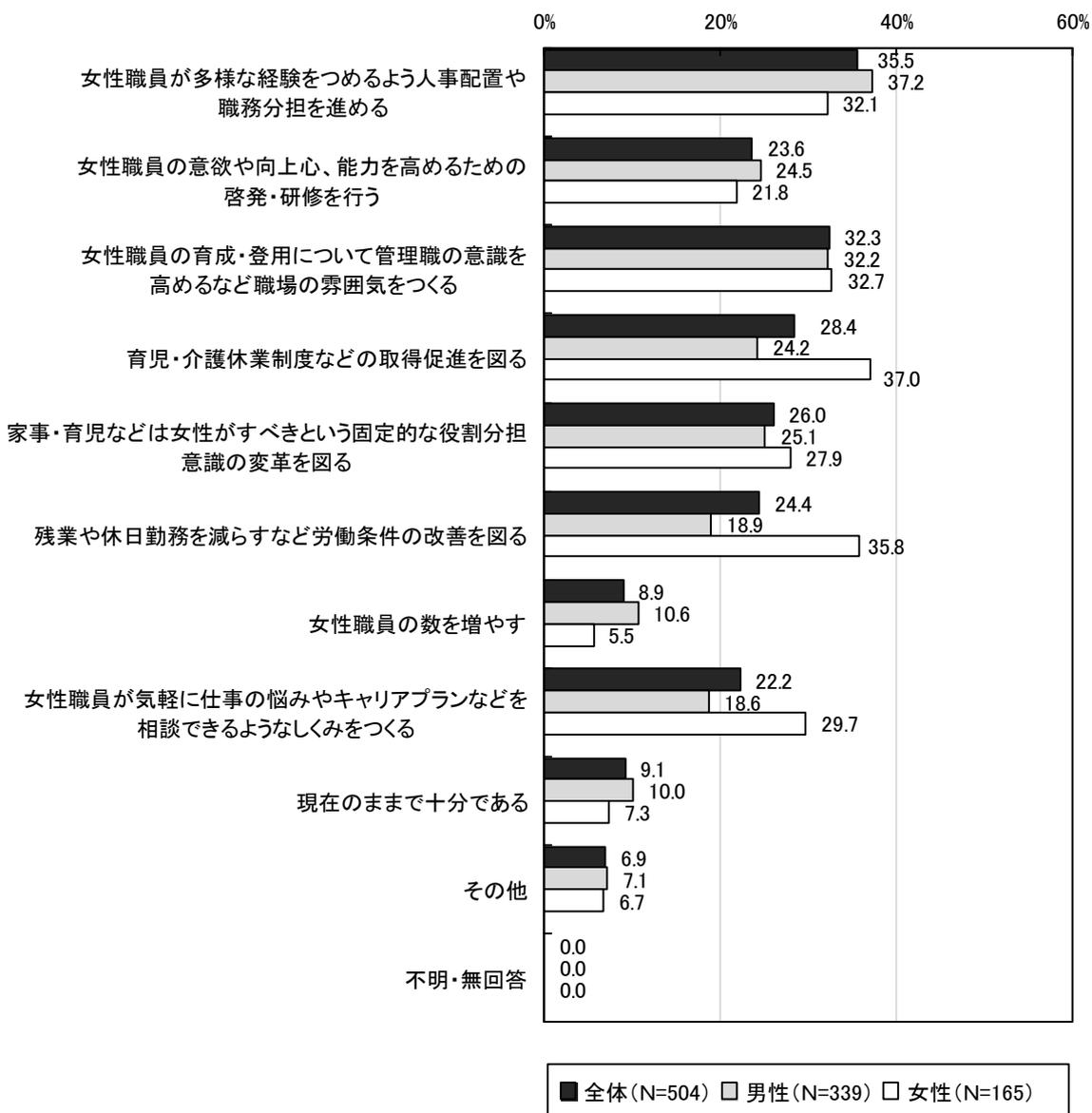
※前回調査は、「もっと登用を進めるべきである」が「もっと職域拡大登用を進めるべきである」、「これ以上登用を進めるべきではない」が「これ以上職域拡大・登用を進めるべきではない」という選択肢になっている

問9 あなたは、職場において、女性職員の登用を進める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)

女性は「育児・介護休業制度などの取得促進を図る」(37.0%)が最も高い

女性職員の登用を進めるためにはどのようなことが必要かについてみると、全体では「女性職員が多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を進める」が35.5%と最も高く、次いで「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高めるなど職場の雰囲気をつくる」が32.3%となっています。

男女別にみると、男性は全体の傾向と同様で、「女性職員が多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を進める」が37.2%と最も高く、次いで「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高めるなど職場の雰囲気をつくる」が32.2%となっています。女性は「育児・介護休業制度などの取得促進を図る」が37.0%で最も高く、次いで「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善を図る」が35.8%となっています。



その他回答意見	件数
産休で休む間の職場が停滞しないようなバックアップ体制の強化（子育てに必要な休暇の取得を容易にする等）	11
女性職員の意識改革が必要（「女性が」と言っていること自体、登用を妨げている等）	5
基本的には本人の意思次第である（男女の区別をつけずに意欲と才能があるのならば登用を進めていくのが自由競争等）	5
男性職員の育児休暇などの取得促進を図る	3

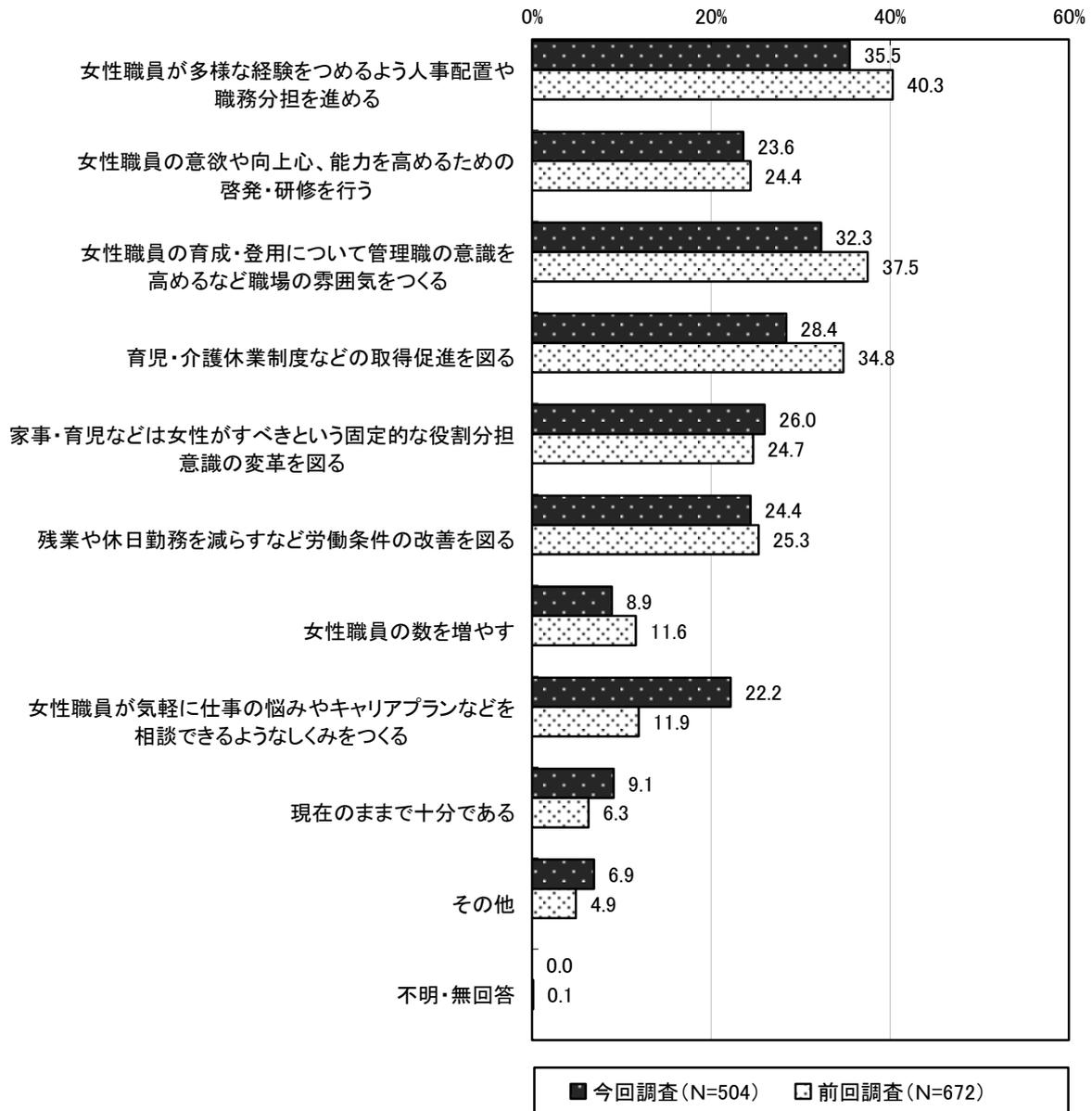
年齢別にみると、20歳～34歳では「育児・介護休業制度等の取得促進を図る」、35歳～44歳、50歳～54歳では「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高めるなど職場の雰囲気をつくる」、45歳以上では「女性職員が多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を進める」が最も高くなっています。

	女性職員が多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を進める	女性職員の意欲や向上心、能力を高めるための啓発・研修を行う	女性職員の育成・登用について管理職の意識を高めるなど職場の雰囲気をつくる	育児・介護休業制度等の取得促進を図る	家事・育児等は女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革を図る	残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善を図る	女性職員の数を増やす	女性職員が気軽に仕事の悩みやキャリアアップ等を相談できるようなしくみをつくる	現在のままで十分である	その他	不明・無回答
20歳未満 (N=3)	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
20歳～24歳 (N=37)	32.4	13.5	24.3	48.6	27.0	29.7	8.1	24.3	13.5	0.0	0.0
25歳～29歳 (N=83)	24.1	19.3	28.9	43.4	30.1	31.3	7.2	22.9	12.0	4.8	0.0
30歳～34歳 (N=69)	31.9	17.4	29.0	34.8	29.0	17.4	4.3	20.3	10.1	11.6	0.0
35歳～39歳 (N=68)	35.3	20.6	36.8	19.1	29.4	25.0	13.2	26.5	5.9	2.9	0.0
40歳～44歳 (N=70)	25.7	22.9	32.9	21.4	21.4	25.7	7.1	20.0	7.1	12.9	0.0
45歳～49歳 (N=68)	47.1	23.5	26.5	19.1	19.1	23.5	13.2	22.1	8.8	5.9	0.0
50歳～54歳 (N=33)	45.5	39.4	45.5	21.2	24.2	27.3	6.1	21.2	3.0	15.2	0.0
55歳～60歳 (N=73)	49.3	34.2	38.4	21.9	27.4	19.2	11.0	21.9	9.6	4.1	0.0

単位：%

前回調査との比較

前回調査と比較すると、「家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革を図る」「女性職員が気軽に仕事の悩みやキャリアプランなどを相談できるようなしくみをつくる」「現在のままで十分である」が、今回調査で割合が高くなっています。



※前回調査の設問は「あなたは、職場において、女性職員の職域拡大・登用を進めるためにはどのようなことが必要だと思いますか」となっている

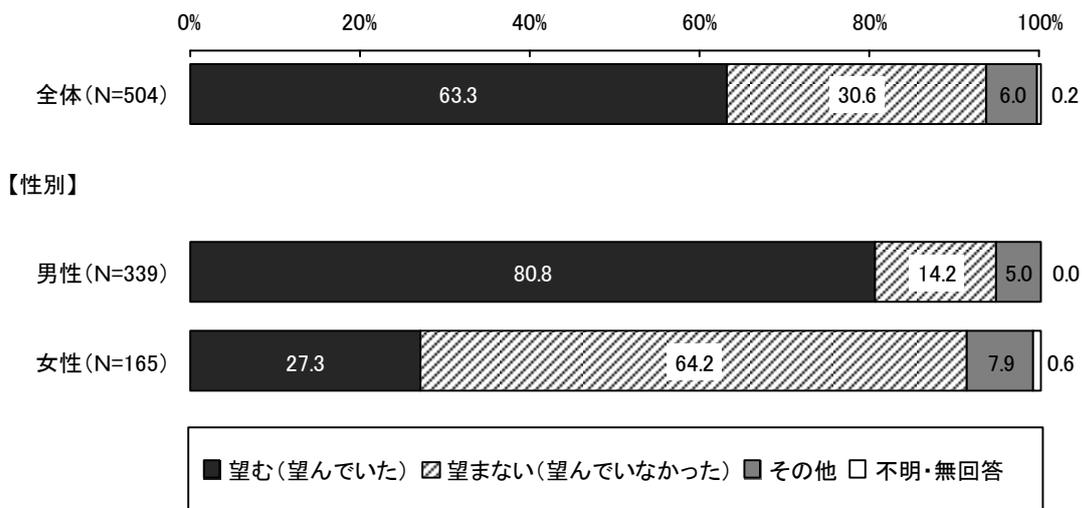
※前回調査は、「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高めるなど職場の雰囲気をつくる」が「女性職員の育成・登用について管理職の意識を高めるなど職場の雰囲気、慣行等を見直す」という選択肢になっている

問 10 あなたは、役職(総括以上)につくことを望みますか(望んでいましたか)。(単数回答)

**男性は「望む(望んでいた)」(80.8%)、
女性は「望まない(望んでいなかった)」(64.2%)**

役職(総括以上)につくことを望みますかについてみると、「望む(望んでいた)」が63.3%、「望まない(望んでいなかった)」が30.6%と、「望む(望んでいた)」が「望まない(望んでいなかった)」を上回っています。

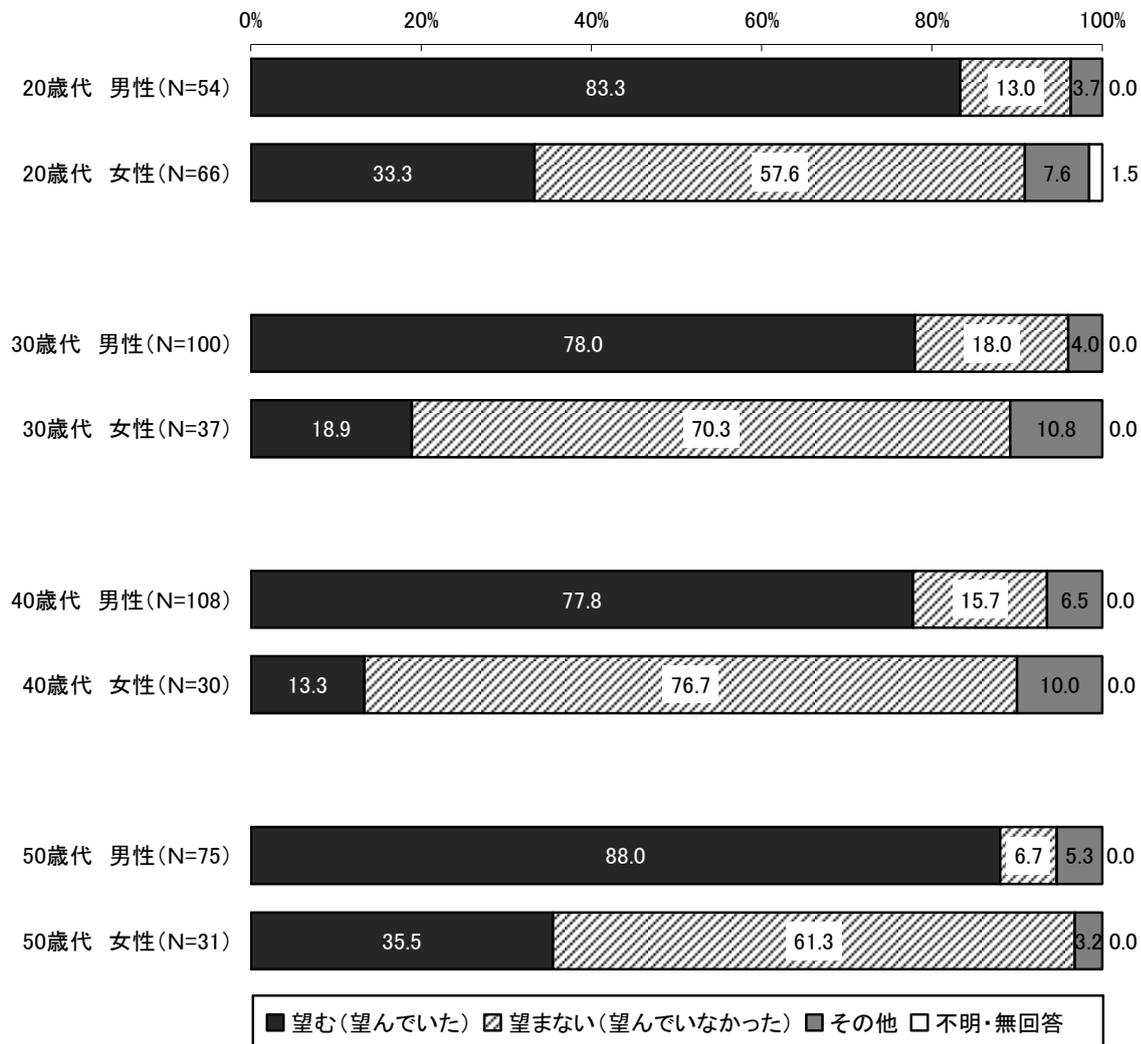
男女別にみると、男性は「望む(望んでいた)」が80.8%と最も高く、女性は「望まない(望んでいなかった)」が64.2%と最も高くなっており、男女で逆転しています。



その他回答意見	件数
あまり考えなかった(どちらでもよい等)	9
わからない	9
時が来れば役職につくことがあるだろうと思っていた(年数を重ねたものの責任だと考えていた等)	5

性別年齢別

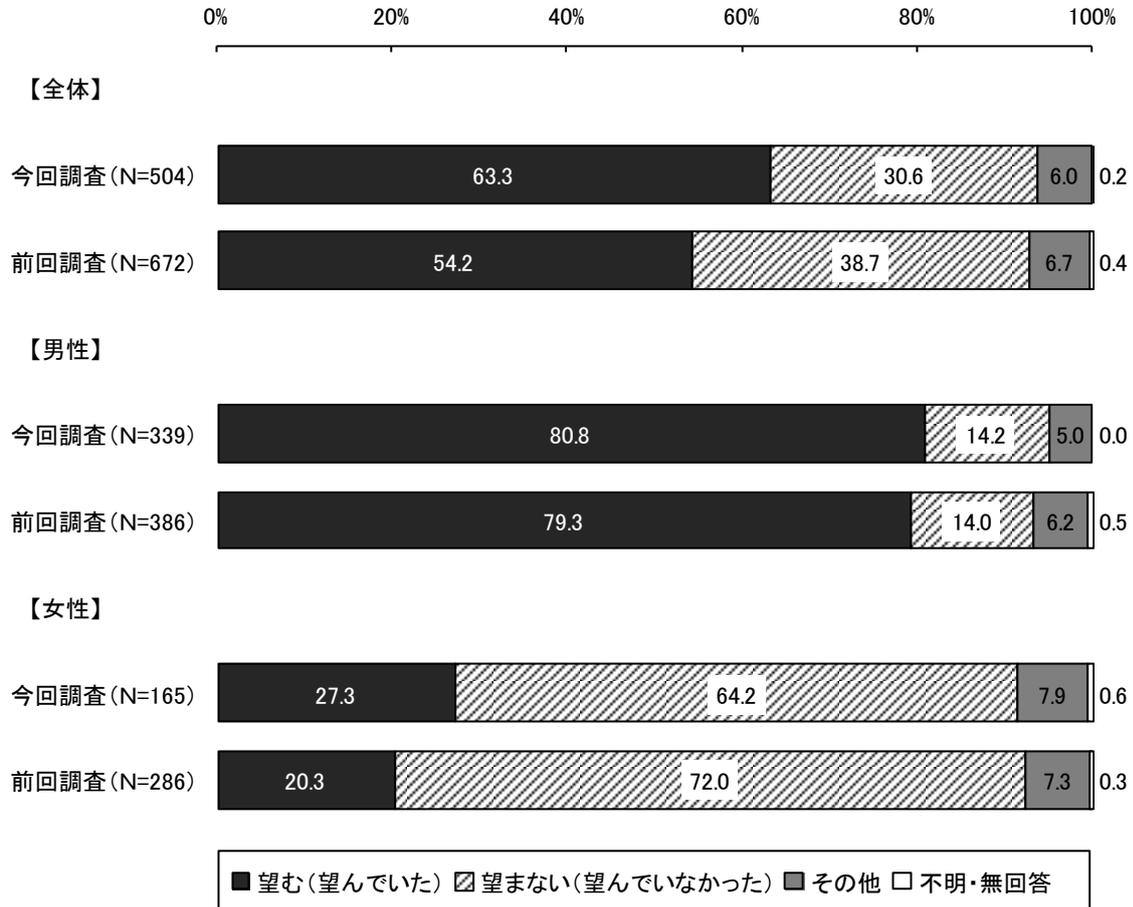
性別年齢別にみると、すべての年代の男性で「望む（望んでいた）」の割合が高くなっています。また、20歳代と50歳代の女性で「望む（望んでいた）」の割合が高くなっています。



※20歳未満については、男性が2人、女性1人のため割愛した

前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体、男性、女性いずれも「望む（望んでいた）」が、今回調査で割合が高くなっています。また、全体、女性では「望まない（望んでいなかった）」が、今回調査で割合が低くなっています。



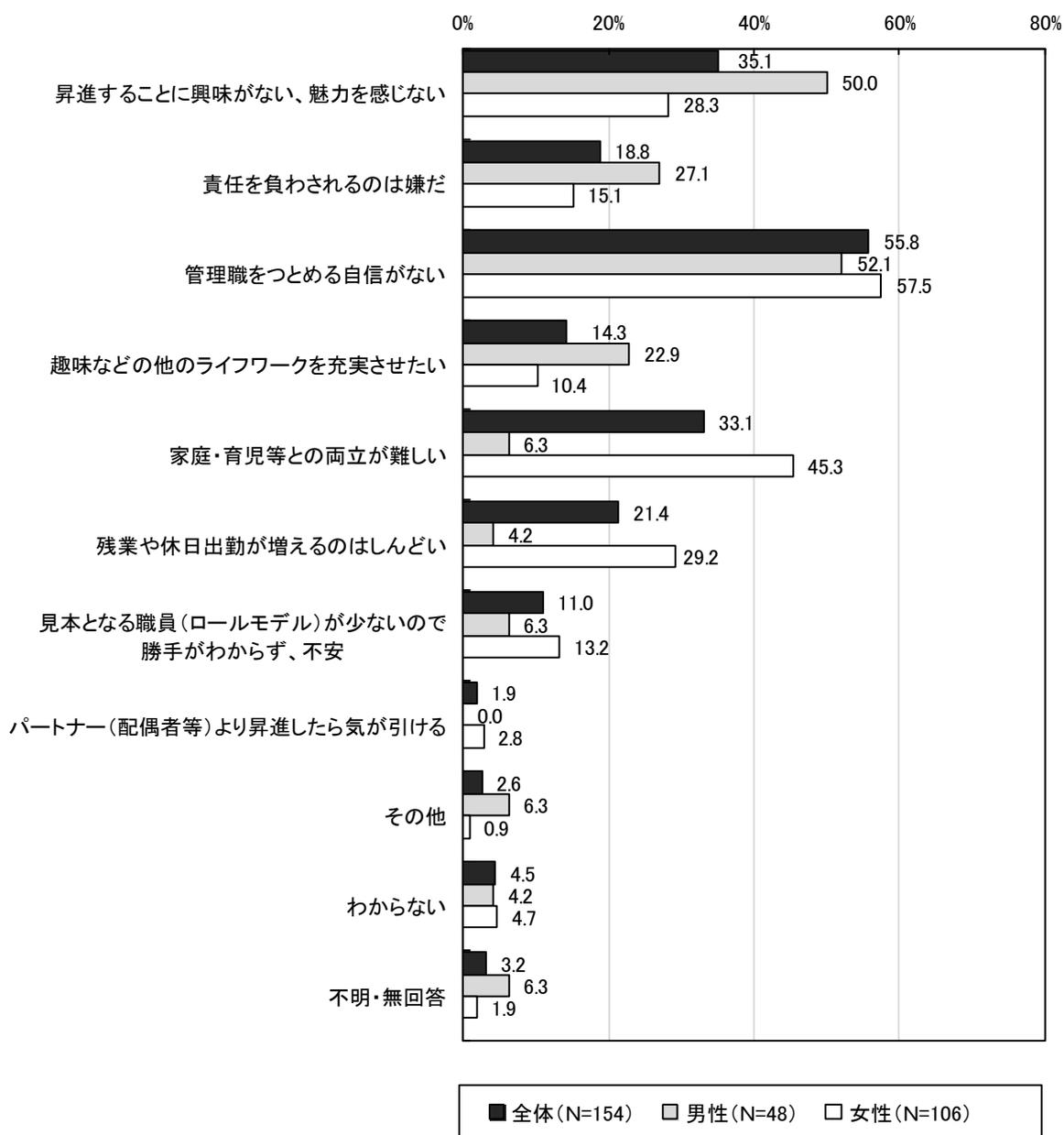
<問 11 については、問 10 で「望まない(望んでいなかった)」と答えた方におたずねします>

問 11 それはどのような理由からですか。(複数回答)

「管理職をつとめる自信がない」が最も高い(55.8%)

役職（総括以上）につくことを望まない理由についてみると、全体では「管理職をつとめる自信がない」が 55.8%と最も高く、次いで「昇進することに興味がない、魅力を感じない」が 35.1%となっています。

男女別にみると、男性は全体の傾向と同様で、「管理職をつとめる自信がない」が 52.1%と最も高く、次いで「昇進することに興味がない、魅力を感じない」が 50.0%となっています。女性は「管理職をつとめる自信がない」が 57.5%と最も高く、次いで「家庭・育児等との両立が難しい」が 45.3%となっています。



その他回答意見	件数
責任と給料が比例しないので	2

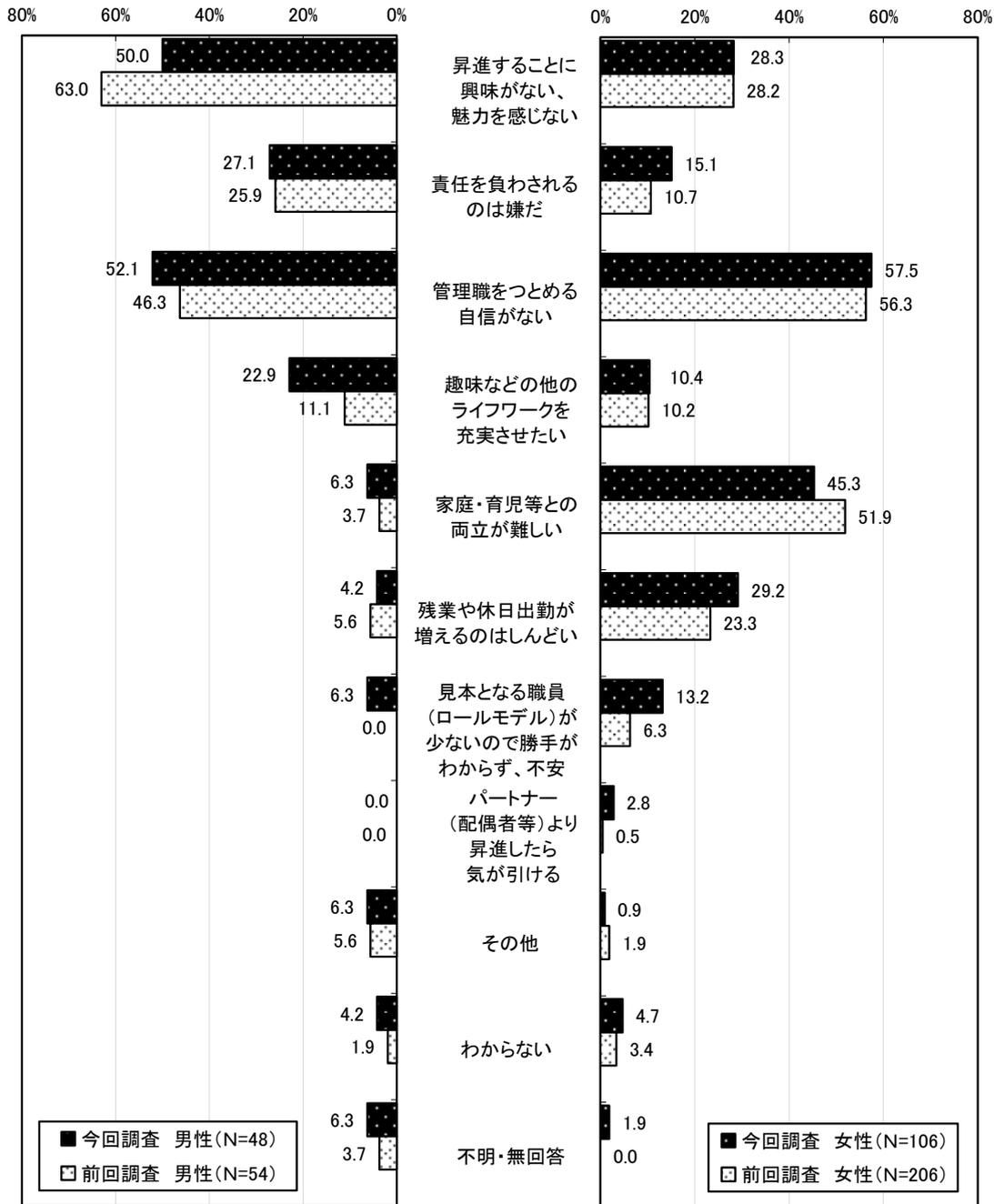
年齢別にみると、すべての年代で「管理職をつとめる自信がない」が最も高くなっています。また、35歳～39歳では「家庭・育児等との両立が難しい」が50.0%と高く、20歳～34歳でも高くなっています。

	昇進することに関心がない、魅力を感じない	責任を負わされるのは嫌だ	管理職をつとめる自信がない	趣味などの他のライフワークを充実させたい	家庭・育児等との両立が難しい	残業や休日出勤が増えるのはしんどい	見本となる職員（ロールモデル）が少ないので勝手がわからず、不安	パートナー（配偶者等）より昇進したら気が引ける	その他	わからない	不明・無回答
20歳未満 (N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20歳～24歳 (N=16)	18.8	18.8	62.5	12.5	43.8	31.3	12.5	6.3	0.0	6.3	0.0
25歳～29歳 (N=29)	37.9	17.2	44.8	20.7	37.9	13.8	10.3	0.0	0.0	6.9	3.4
30歳～34歳 (N=26)	42.3	23.1	50.0	26.9	34.6	7.7	7.7	3.8	0.0	0.0	3.8
35歳～39歳 (N=18)	27.8	33.3	61.1	11.1	50.0	38.9	5.6	5.6	5.6	0.0	0.0
40歳～44歳 (N=23)	34.8	13.0	73.9	8.7	26.1	21.7	17.4	0.0	8.7	0.0	8.7
45歳～49歳 (N=17)	47.1	23.5	52.9	11.8	17.6	29.4	5.9	0.0	0.0	5.9	5.9
50歳～54歳 (N=10)	40.0	10.0	40.0	10.0	40.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
55歳～60歳 (N=14)	28.6	7.1	57.1	0.0	14.3	14.3	21.4	0.0	7.1	21.4	0.0

単位：%

前回調査との比較

前回調査と比較すると、男性では、「責任を負わされるのは嫌だ」「管理職をつとめる自信がない」「趣味などの他のライフワークを充実させたい」「家庭・育児等との両立が難しい」が、今回調査で割合が高くなっています。女性では、「責任を負わされるのは嫌だ」「管理職をつとめる自信がない」「残業や休日出勤が増えるのはしんどい」「見本となる職員（ロールモデル）が少ないので勝手がわからず、不安」「パートナー（配偶者等）より昇進したら気が引ける」が、今回調査で割合が高くなっています。



※前回調査は、「趣味などの他のライフワークを充実させたい」が「他にライフワークがあるため責任ある立場は望まない」、「見本となる職員（ロールモデル）が少ないので勝手がわからず、不安」が「女性管理職が少ないので勝手がわからず、不安」という選択肢になっている

2. 家庭・地域生活について

問 12 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、どう思いますか。(単数回答)

男性は『賛成派』(36.0%)、女性は『反対派』(50.3%)

問 12 の選択肢にかかる表現は以下のように区分しています。

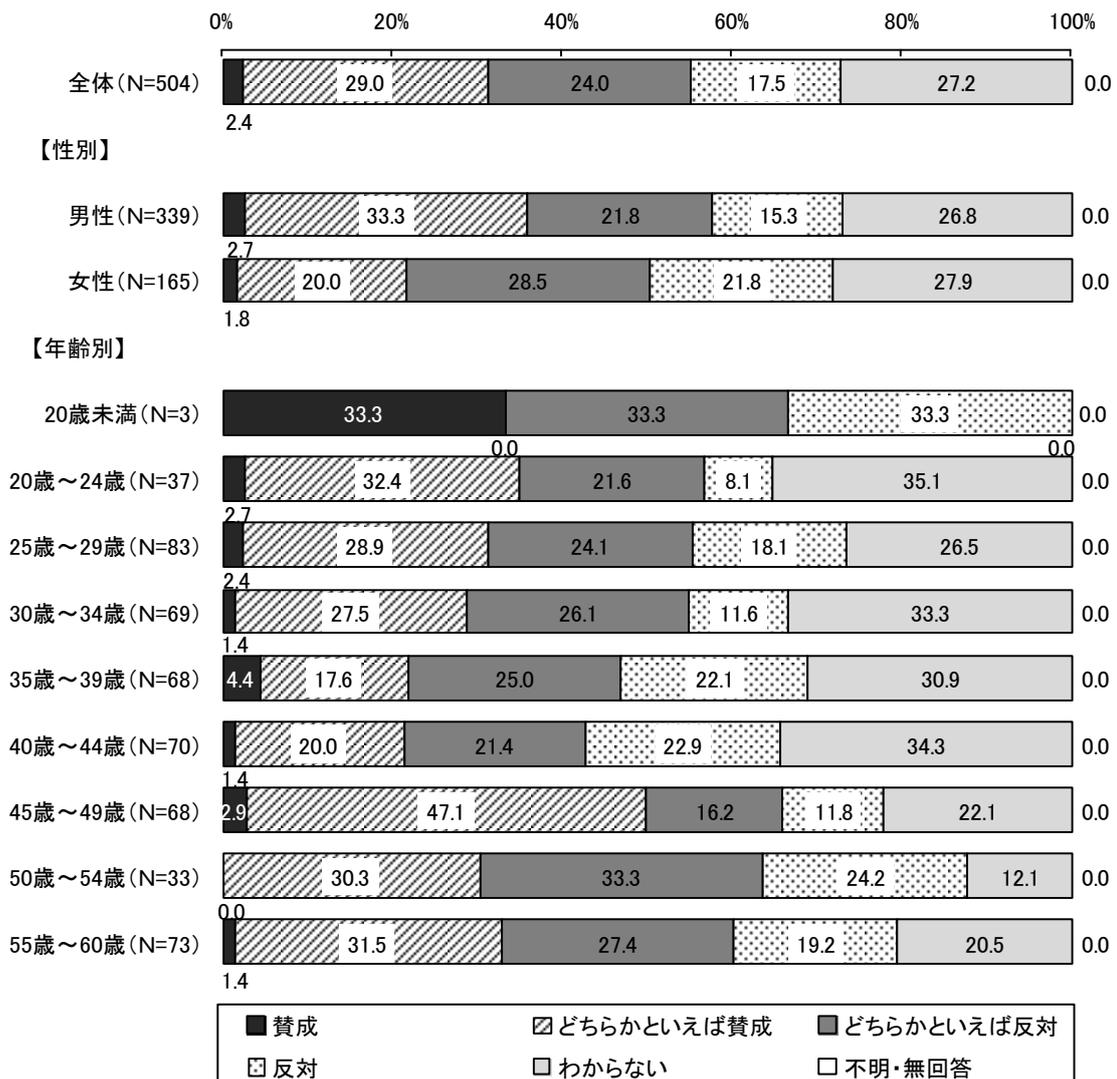
○『賛成派』…「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせたもの

○『反対派』…「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせたもの

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてみると、全体では『賛成派』が 31.4%、『反対派』が 41.5%と、『反対派』が高い割合になっています。

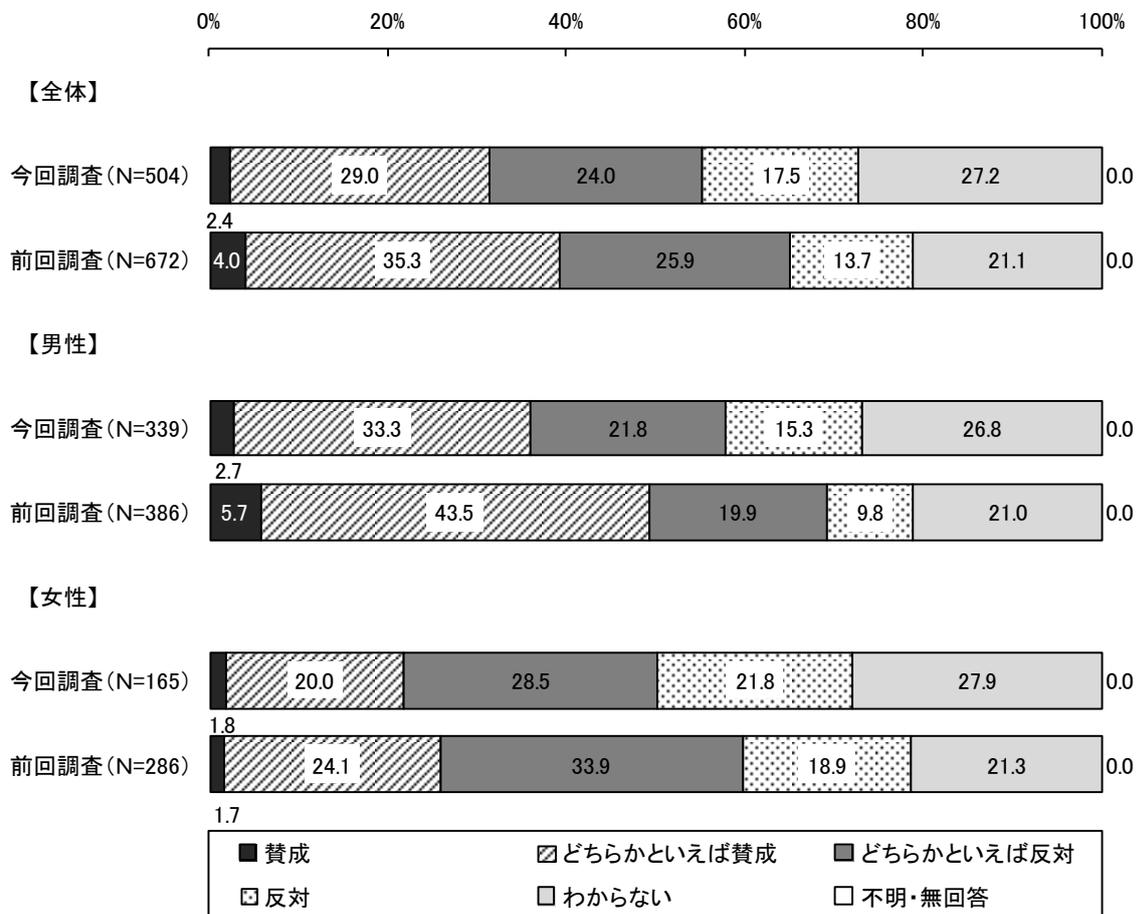
男女別にみると、男性は『賛成派』が 36.0%、『反対派』が 37.1%とほぼ同数となっていますが、女性は『賛成派』が 21.8%、『反対派』が 50.3%と、『反対派』が『賛成派』を上回っています。

年齢別にみると、20歳～24歳と45歳～49歳のみ『賛成派』が『反対派』よりも高く、それ以外の年齢層では『反対派』の回答が高くなっています。



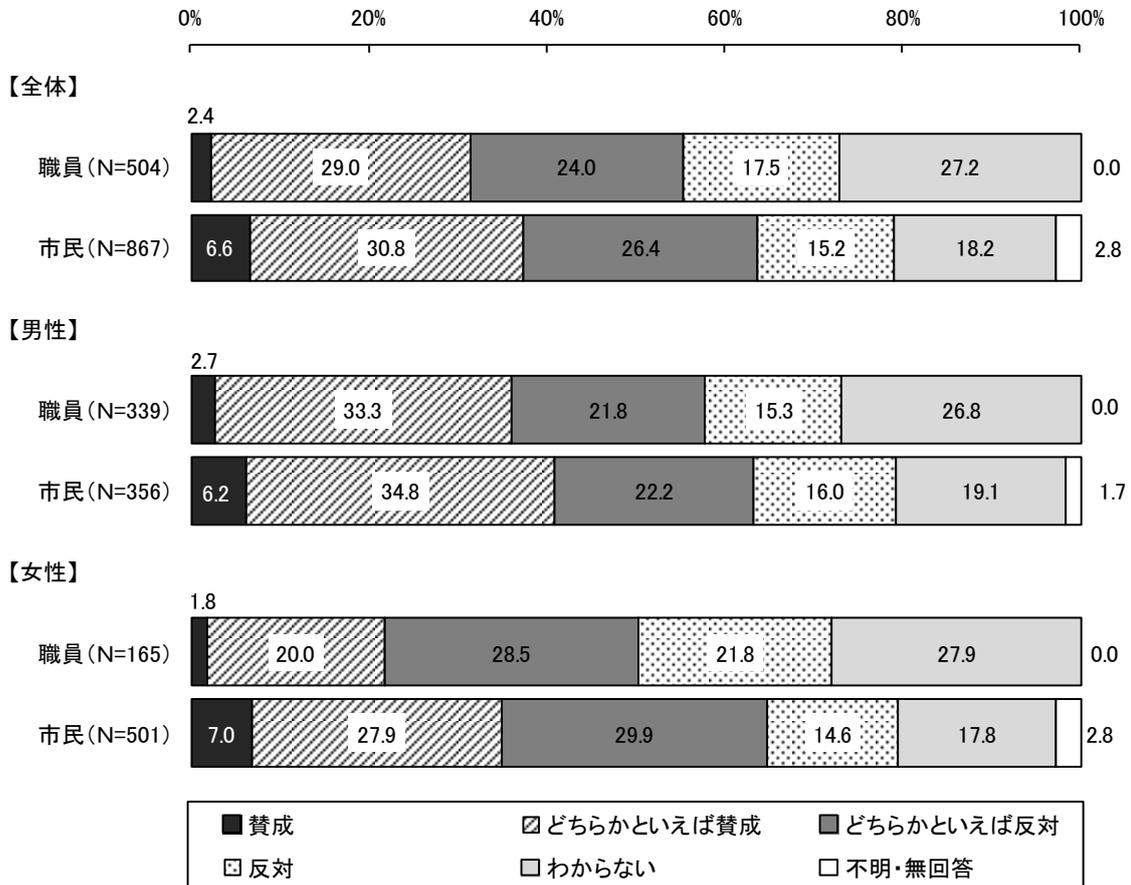
前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体、男性では『反対派』が、今回調査で割合が高くなっています。



市民意識調査との比較

市民意識調査と比較すると、全体では『賛成派』『反対派』ともに職員よりも市民で割合が高くなっています。男女別でみると、男性では『賛成派』『反対派』ともに職員よりも市民で割合が高く、女性では『反対派』が市民よりも職員で割合が高くなっています。



問 13 あなたが家事、育児、介護に携わる時間は、1日あたりどれくらいですか。(単数回答)

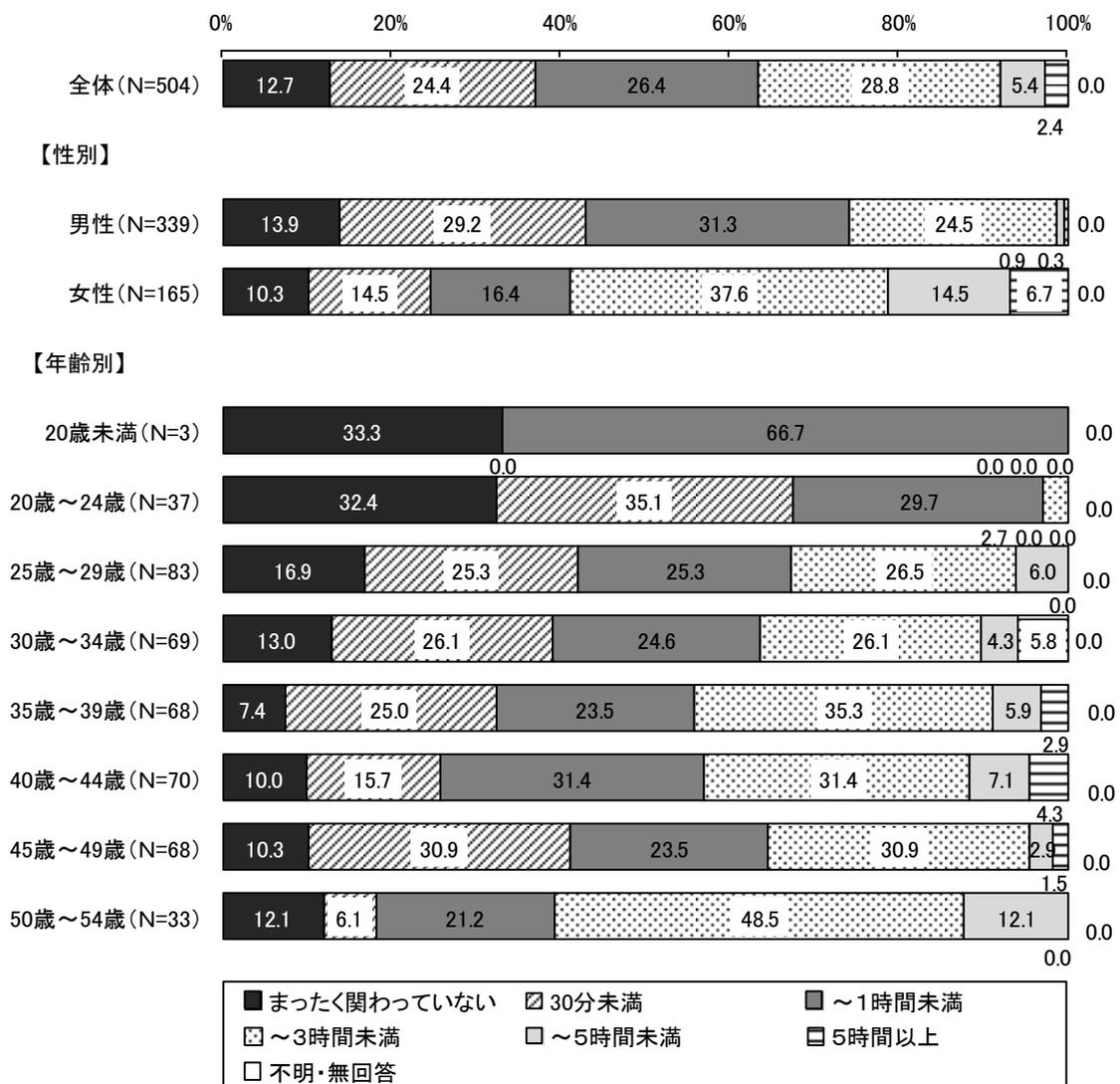
①平日

**男性は「～1時間未満」(31.1%)、
女性は「～3時間未満」(37.6%) が最も高い**

平日1日あたりの家事、育児、介護に携わる時間についてみると、全体では「～3時間未満」が28.8%と最も高く、次いで「～1時間未満」が26.4%、「30分未満」が24.4%となっています。

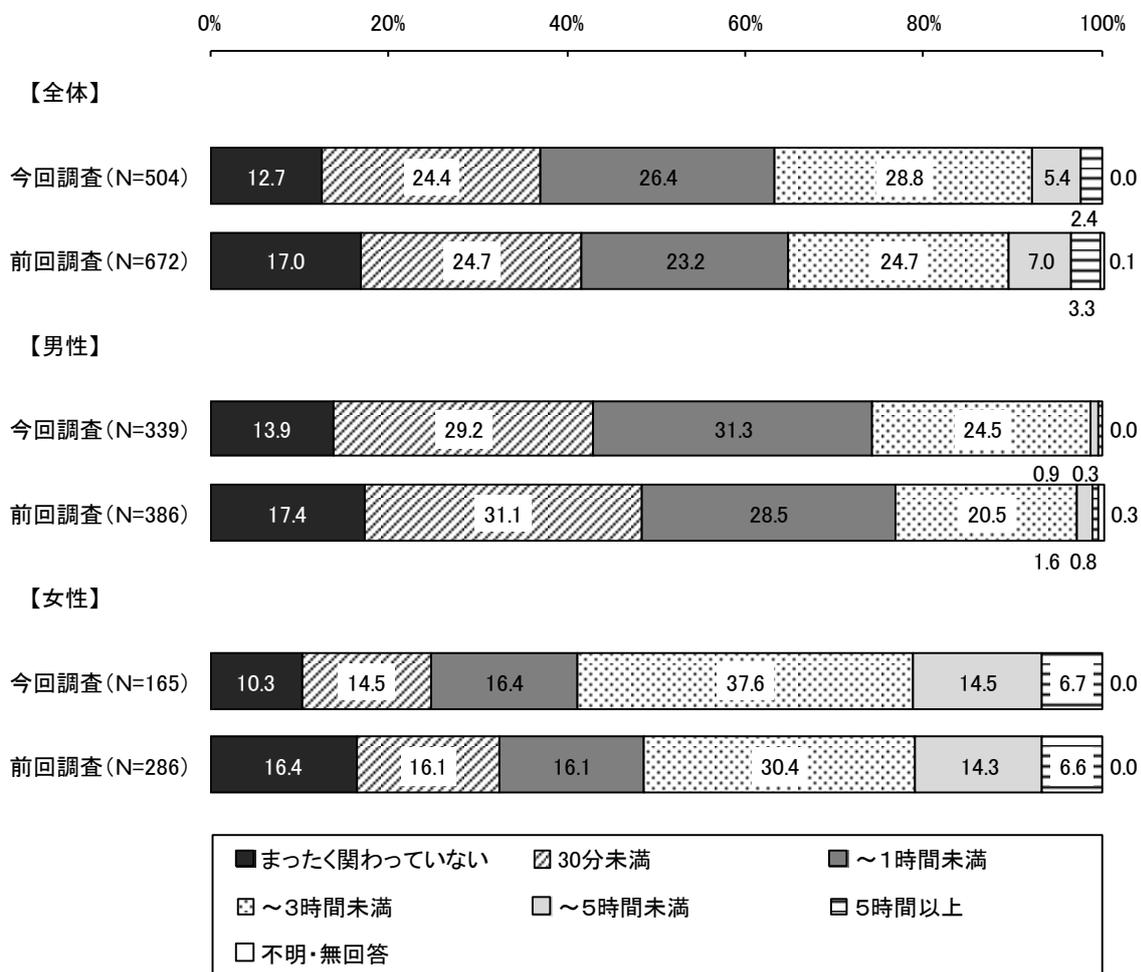
男女別にみると、男性は「～1時間未満」が31.1%と最も高く、次いで「30分未満」が29.2%となっています。女性は「～3時間未満」が37.6%と最も高くなっています。

年齢別にみると、25歳以上で「～3時間未満」が高くなっています。



前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体、男性、女性いずれも「～1時間未満」「～3時間未満」が、今回調査で割合が高くなっています。



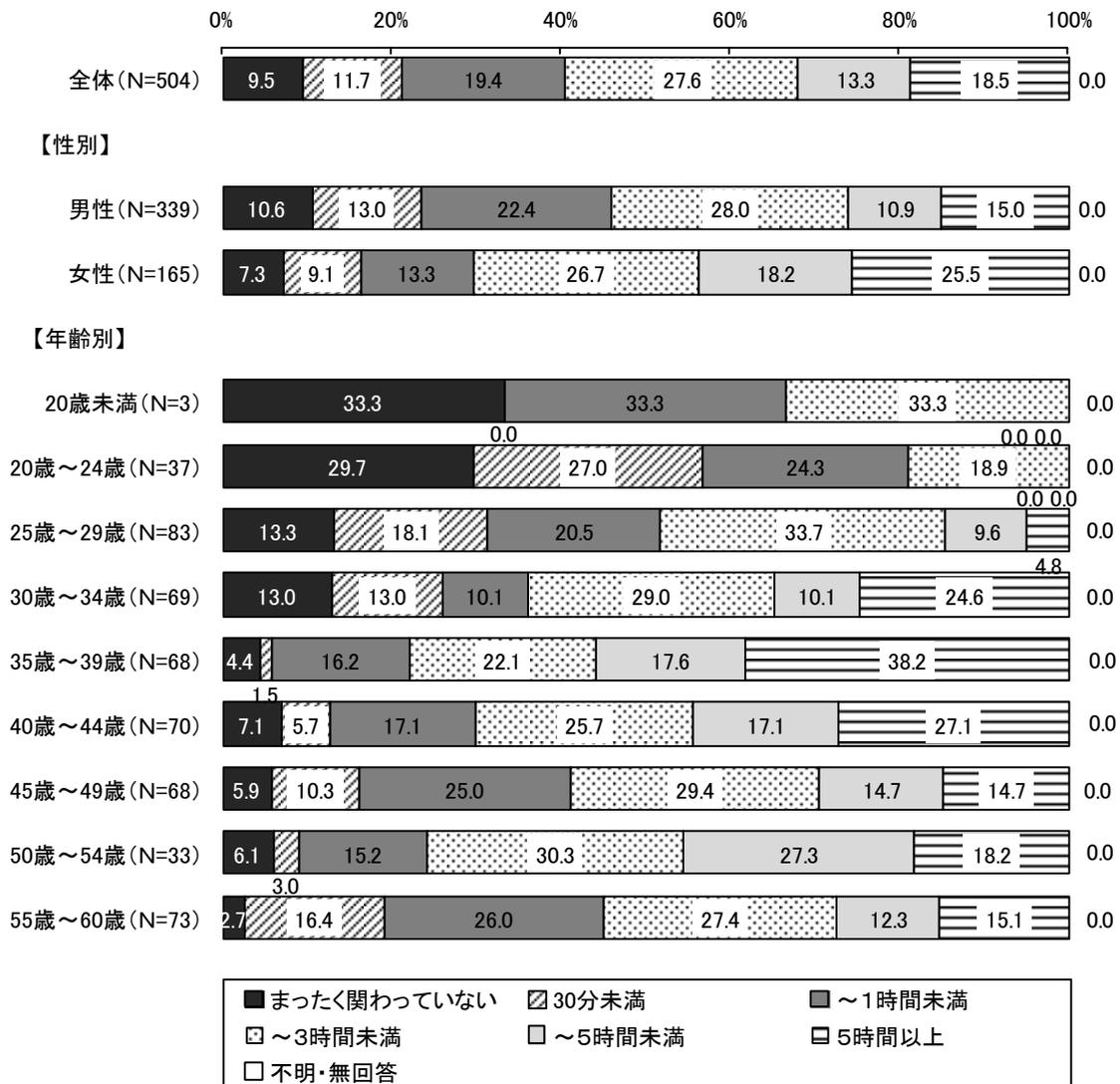
②休日

35歳～44歳で「5時間以上」が最も高い

休日1日あたりの家事、育児、介護に携わる時間についてみると、全体では「～3時間未満」が27.6%と最も高く、次いで「～1時間未満」が19.4%となっています。

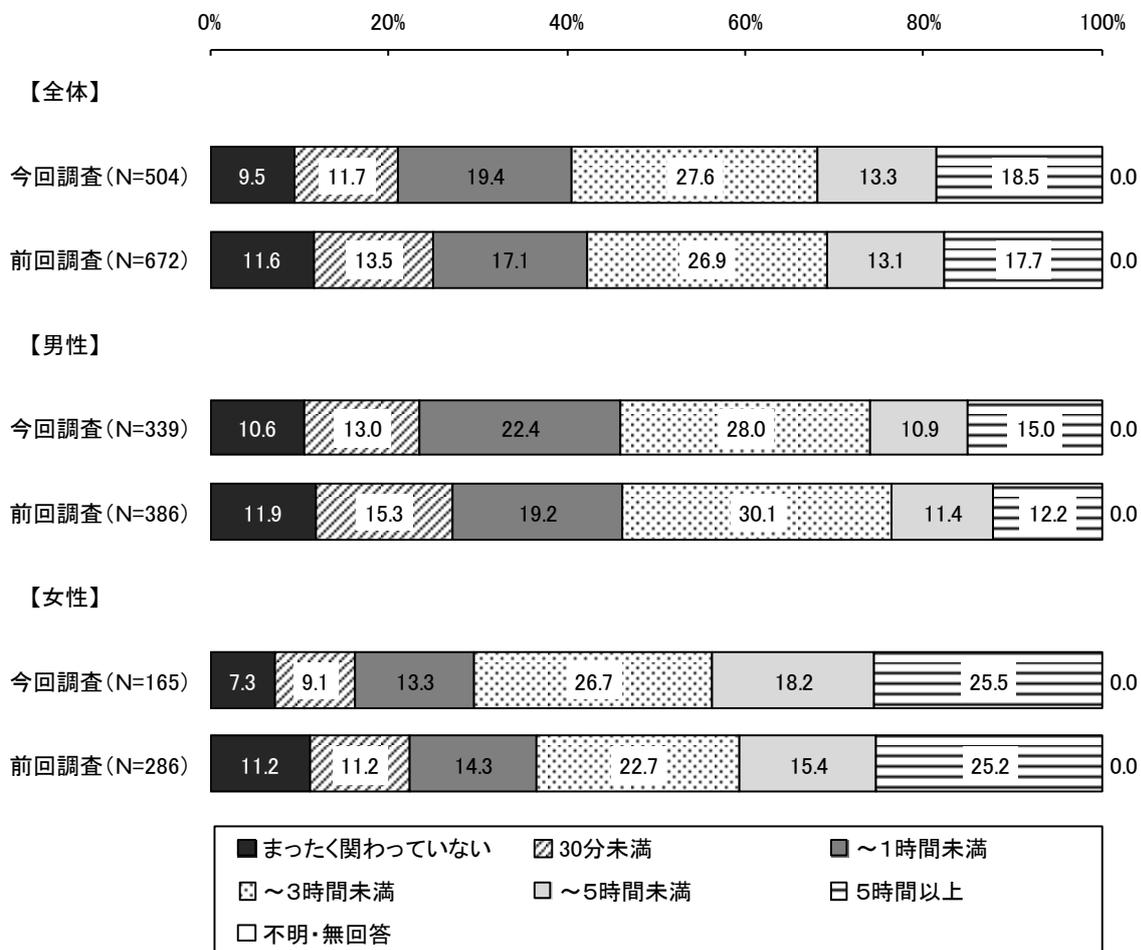
男女別にみると、男性は「～3時間未満」が28.0%と最も高く、次いで「～1時間未満」が22.4%となっています。女性は「～3時間未満」が26.7%と最も高く、次いで「5時間以上」が25.5%となっています。

年齢別にみると、35歳～44歳は「5時間以上」が最も高なっています。それ以外の25歳以上の年齢層では「～3時間未満」が高くなっています。



前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体、男性では「～1時間未満」が、今回調査で割合が高くなっています。女性では「～3時間未満」「～5時間未満」「5時間以上」が、今回調査で割合が高くなっています。



問 14 あなたの生活は、次のどれにあてはまりますか。(単数回答)

問 14 の選択肢にかかる用語の意味は次のとおりとします。

- 「家庭生活」 … 家族と過ごすこと、家事(食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など)、育児、介護・看護など
- 「地域・個人の生活」 … 地域・社会活動(ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど)、学習・研究(学業も含む)、趣味・娯楽、スポーツなど

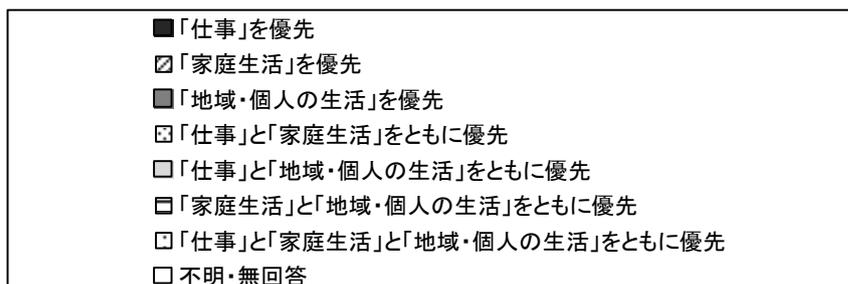
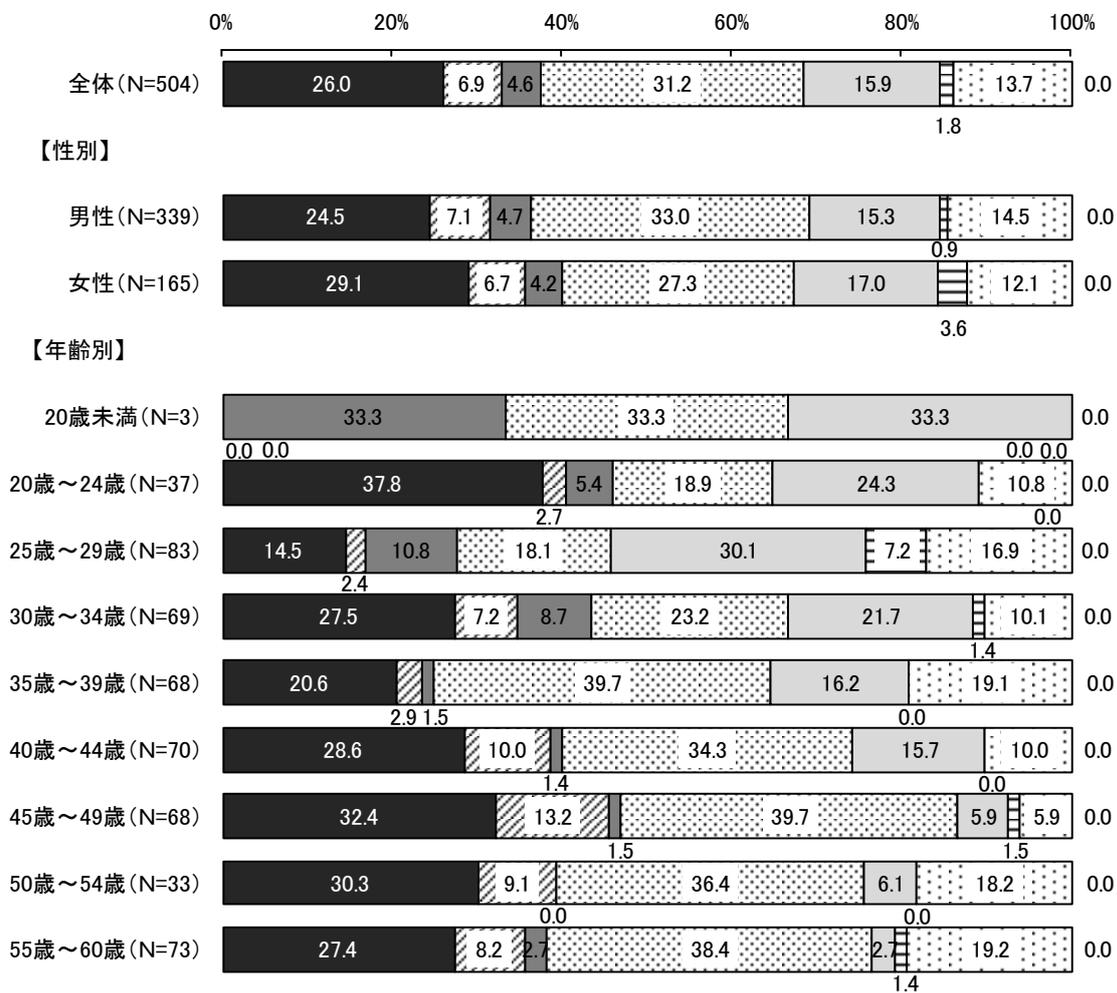
①実際の生活

実際の生活は「仕事」と「家庭生活」をともに優先が最も高い

実際の生活についてみると、全体では「仕事」と「家庭生活」をともに優先が31.2%で最も高く、次いで「仕事」を優先が26.0%となっています。

男女別にみると、男性は「仕事」と「家庭生活」をともに優先が33.0%と最も高く、次いで「仕事」を優先が24.5%となっています。女性は、「仕事」を優先が29.1%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先が27.3%となっています。

年齢別にみると、20歳～24歳と30歳～34歳は「仕事」を優先が、25歳～29歳は「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先が最も高くなっていますが、35歳以上は「仕事」と「家庭生活」をともに優先が最も高くなっています。



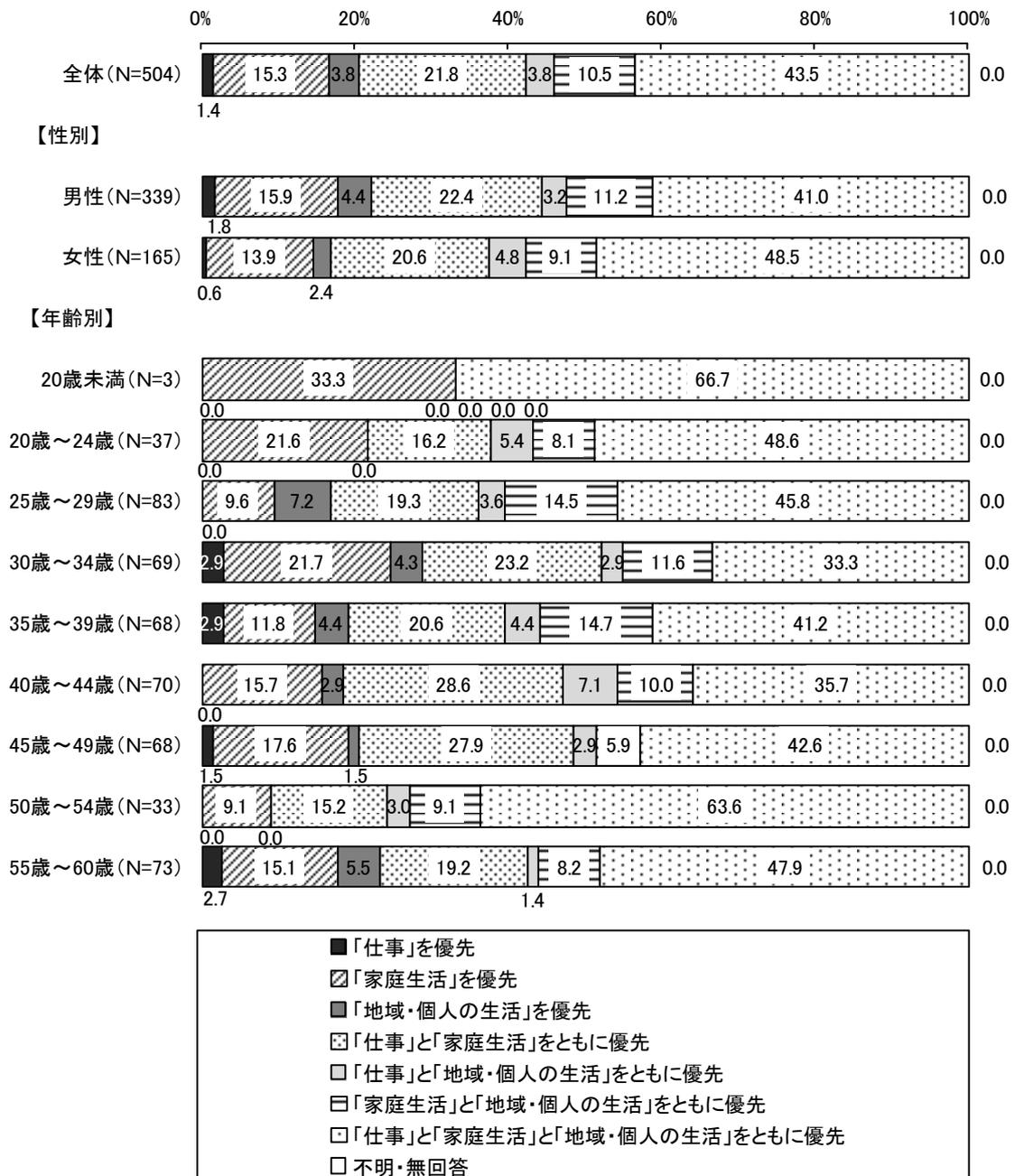
②理想の生活

理想の生活は「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先

理想の生活についてみると、全体では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先が43.5%で最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先が21.8%となっています。

男女別にみると、男性、女性ともに全体の傾向と同様で、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先が最も高くなっています。

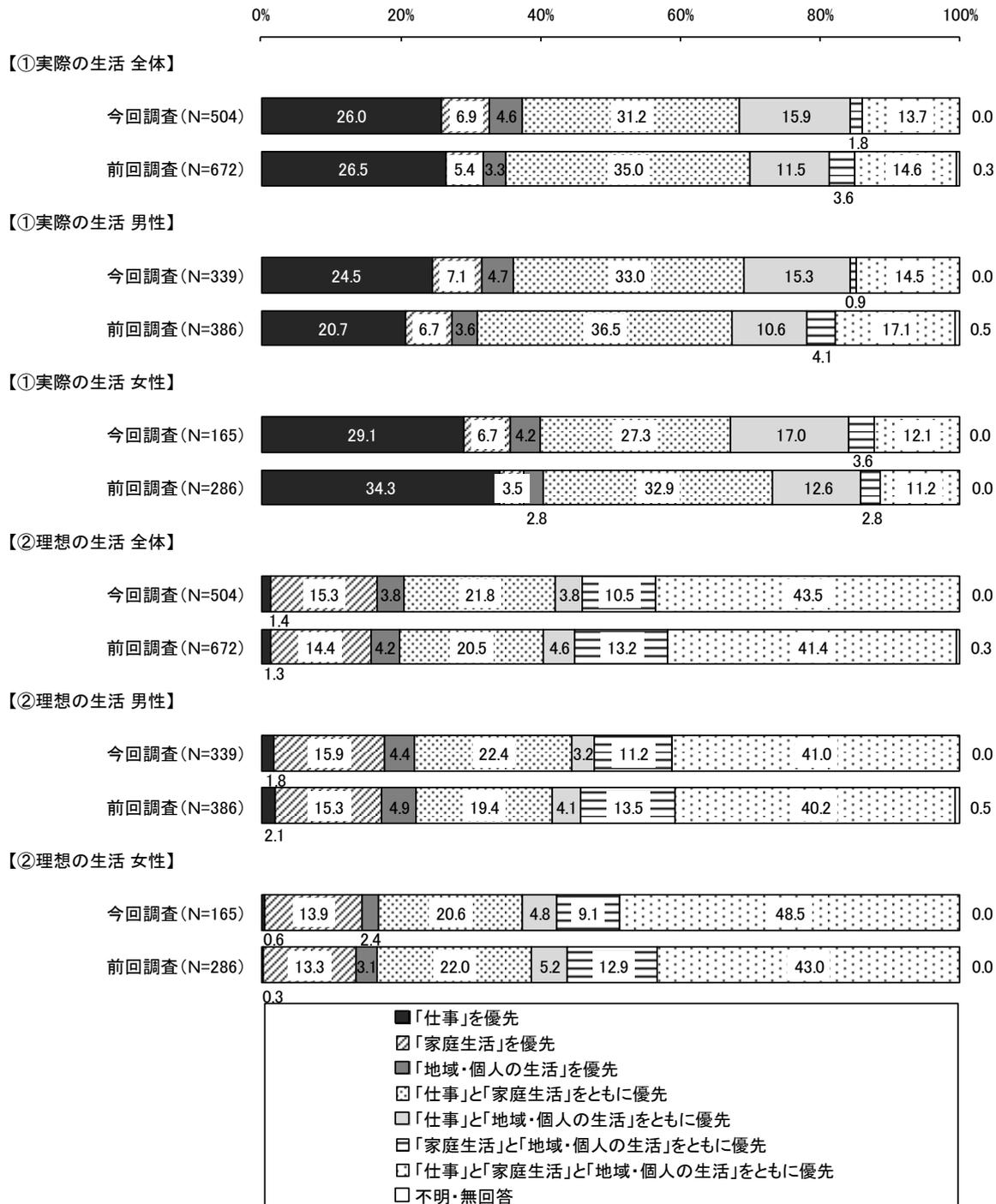
年齢別にみると、すべての年齢層において「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先が最も高くなっています。



前回調査との比較

前回調査と比較すると、①実際の生活では、全体、男性、女性いずれも「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先」「家庭生活」を優先」が、今回調査で割合が高くなっています。また、男性は「仕事」を優先」が高くなっています。

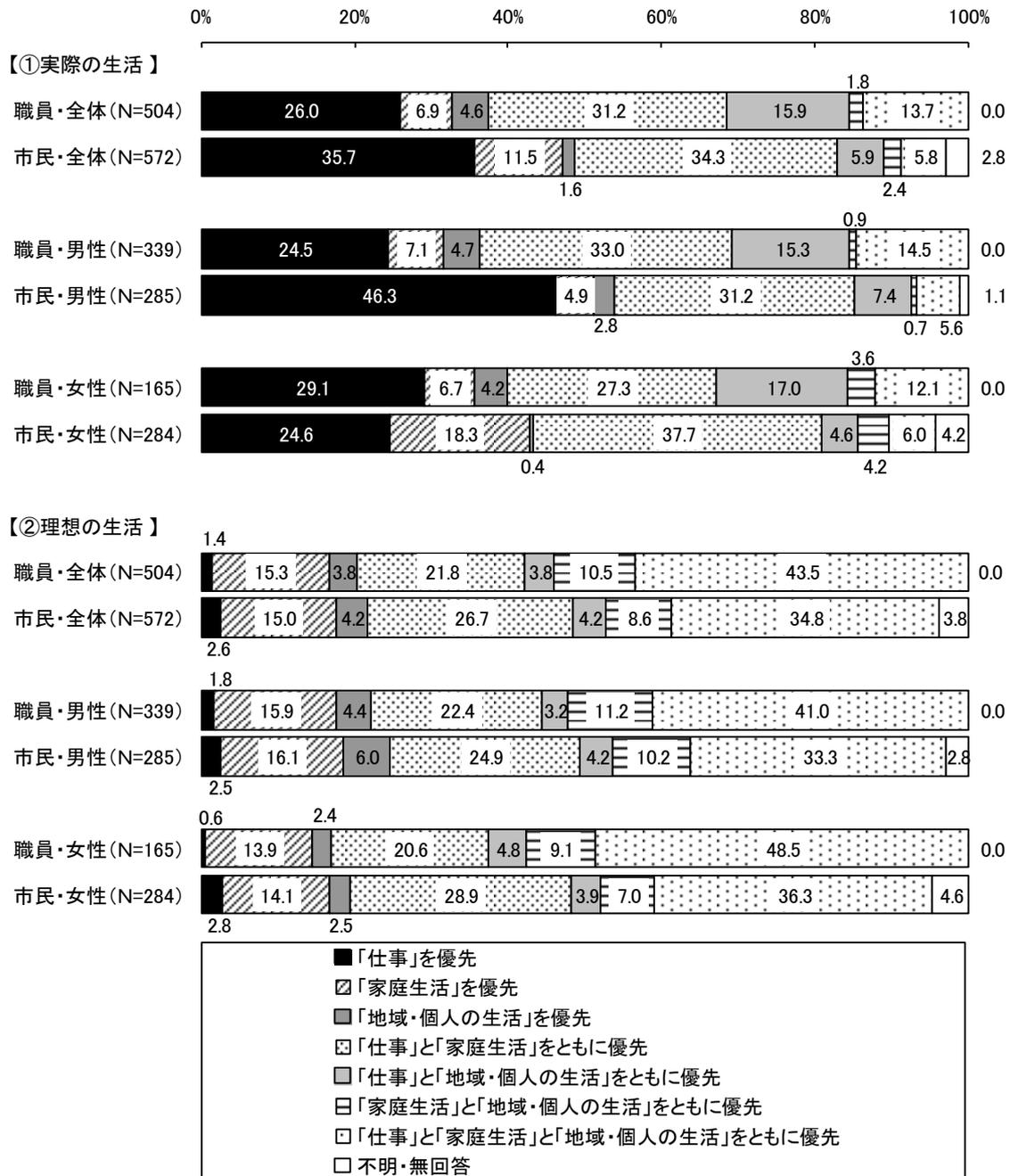
②理想の生活では、全体、男性、女性いずれも「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」「家庭生活」を優先」が、今回調査で割合が高くなっています。また、全体と男性は「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が高くなっています。



市民意識調査との比較

市民意識調査と比較すると、①実際の生活では、全体と男性では「仕事」を優先が、職員よりも市民で割合が高くなっていますが、女性では「仕事」を優先が、市民よりも職員で割合が高くなっています。

②理想の生活では、全体、男性、女性いずれも「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先が、市民よりも職員で割合が高くなっています。



※比較のため、市民については仕事を持っている者（「会社員」「公務員」「自営業主」「自営業の家族従業者」「契約社員・派遣社員」「パート・アルバイト」）に限定して集計している

3. DV等について

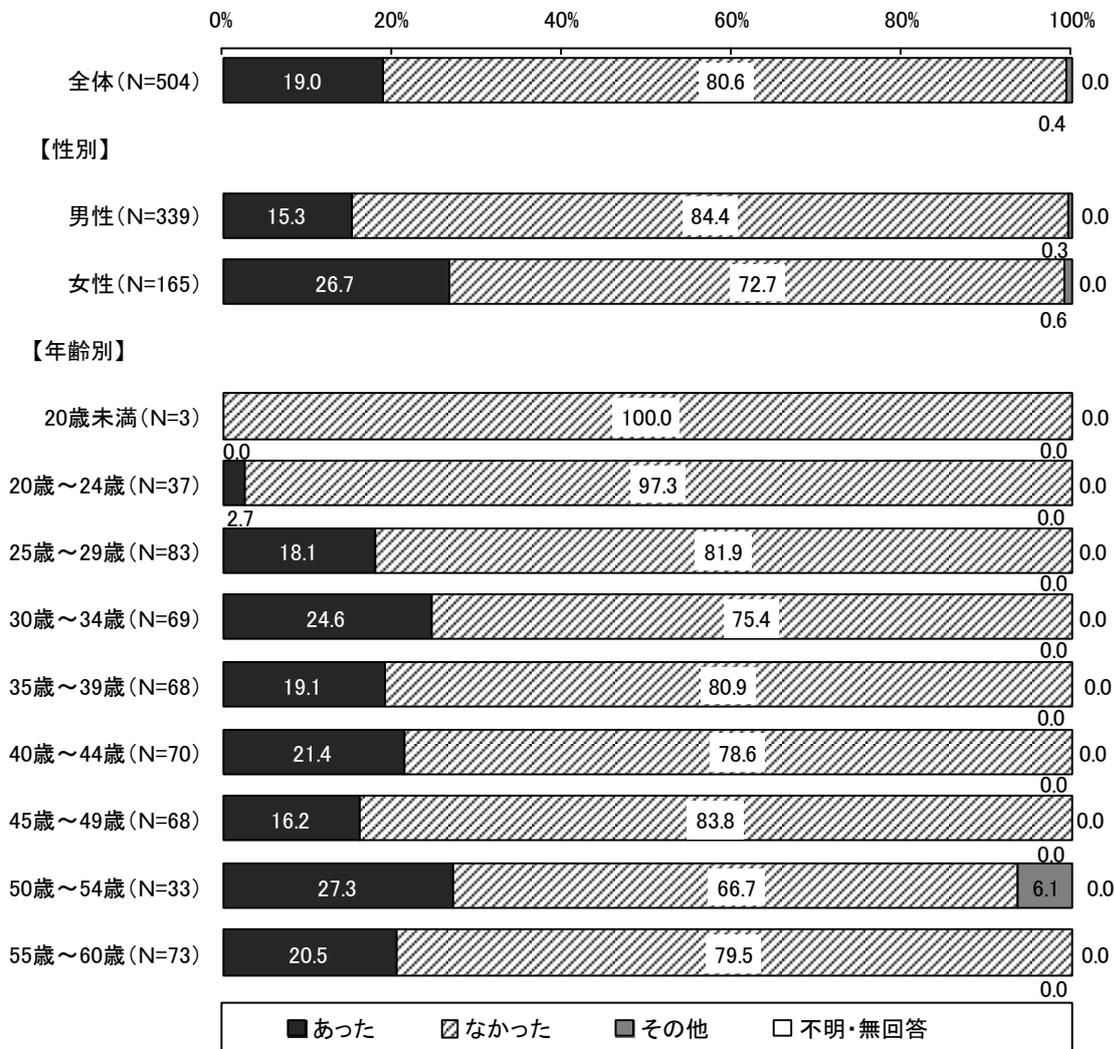
問 15 あなたはこれまで、配偶者や恋人からの暴力について、市民から何らかの相談を受けたり、事案に関わったりしたことがありますか。(単数回答)

男性は「あった」(15.3%)、女性は「あった」(26.7%)

配偶者や恋人からの暴力について、市民から何らかの相談を受けたり、事案に関わったりしたことがあるかについてみると、「あった」が19.0%となっています。

男女別にみると、男性が「あった」が15.3%、女性が26.7%であり、男性より女性は11.4ポイント高くなっています。

年齢別にみると、「あった」の割合が50歳～54歳で27.3%、30～34歳で24.6%と高くなっています。



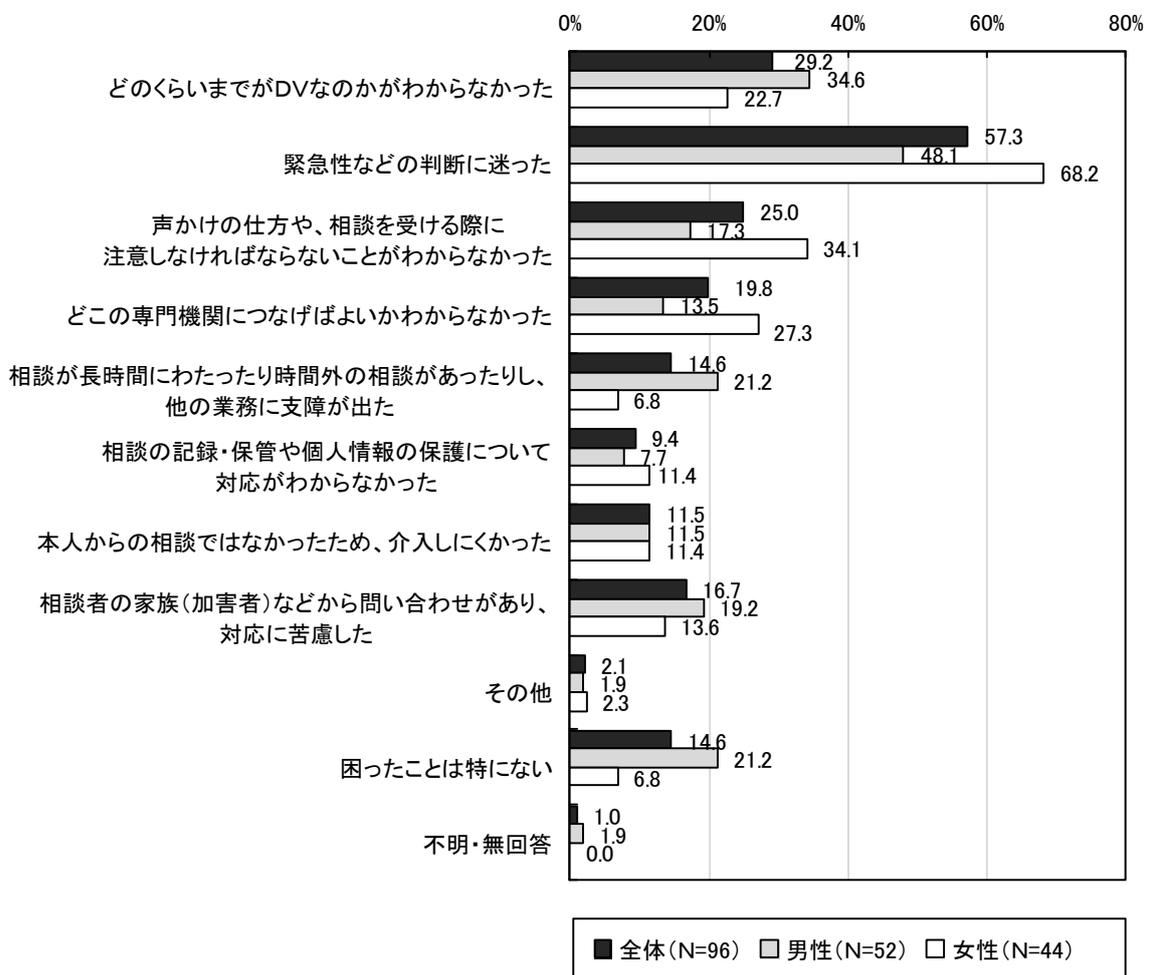
<問 16 については、問 15 で「1. あった」と答えた方におたずねします>

問 16 相談を受けた際、困ったことは何ですか。(複数回答)

「緊急性などの判断に迷った」(57.3%) が最も高い

相談を受けた際、困ったことについてみると、全体では「緊急性などの判断に迷った」が 57.3% と最も高く、次いで「どのくらいまでがDVなのかがわからなかった」が 29.2% となっています。

男女別にみると、男性は全体の傾向と同様で、「緊急性などの判断に迷った」が 48.1% と最も高く、次いで「どのくらいまでがDVなのかがわからなかった」が 34.6% となっています。女性は「緊急性などの判断に迷った」が 68.2% で最も高く、次いで「声かけの仕方や、相談を受ける際に注意しなければならないことがわからなかった」が 34.1% となっています。



年齢別にみると、45歳～49歳では「どのくらいまでがDVなのかがわからなかった」が最も高く、それ以外の年齢層では「緊急性などの判断に迷った」が最も高くなっています。

	どのくらいまでがDVなのかがわからなかった	緊急性などの判断に迷った	声かけの仕方や、相談を受ける際に注意しなければならぬことがわからなかった	どこの専門機関につなげばよいかわからなかった	相談が長時間にわたったり時間外の相談があったりし、他の業務に支障が出た	相談の記録・保管や個人情報の保護について対応がわからなかった	本人からの相談ではなかったため、介入しにくかった	相談者の家族(加害者)などから問い合わせがあり、対応に苦慮した	その他	困ったことは特にない	不明・無回答
20歳～24歳 (N=1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
25歳～29歳 (N=15)	26.7	73.3	26.7	26.7	6.7	6.7	13.3	6.7	6.7	0.0	0.0
30歳～34歳 (N=17)	52.9	70.6	17.6	11.8	17.6	0.0	11.8	17.6	0.0	17.6	0.0
35歳～39歳 (N=13)	38.5	69.2	46.2	46.2	23.1	38.5	15.4	38.5	0.0	7.7	0.0
40歳～44歳 (N=15)	20.0	46.7	6.7	13.3	0.0	0.0	20.0	6.7	6.7	13.3	0.0
45歳～49歳 (N=11)	36.4	18.2	18.2	18.2	18.2	0.0	0.0	27.3	0.0	27.3	0.0
50歳～54歳 (N=9)	11.1	66.7	22.2	22.2	33.3	11.1	0.0	22.2	0.0	22.2	0.0
55歳～60歳 (N=15)	13.3	46.7	33.3	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	20.0	6.7

単位：％

※20歳未満は回答者なし。

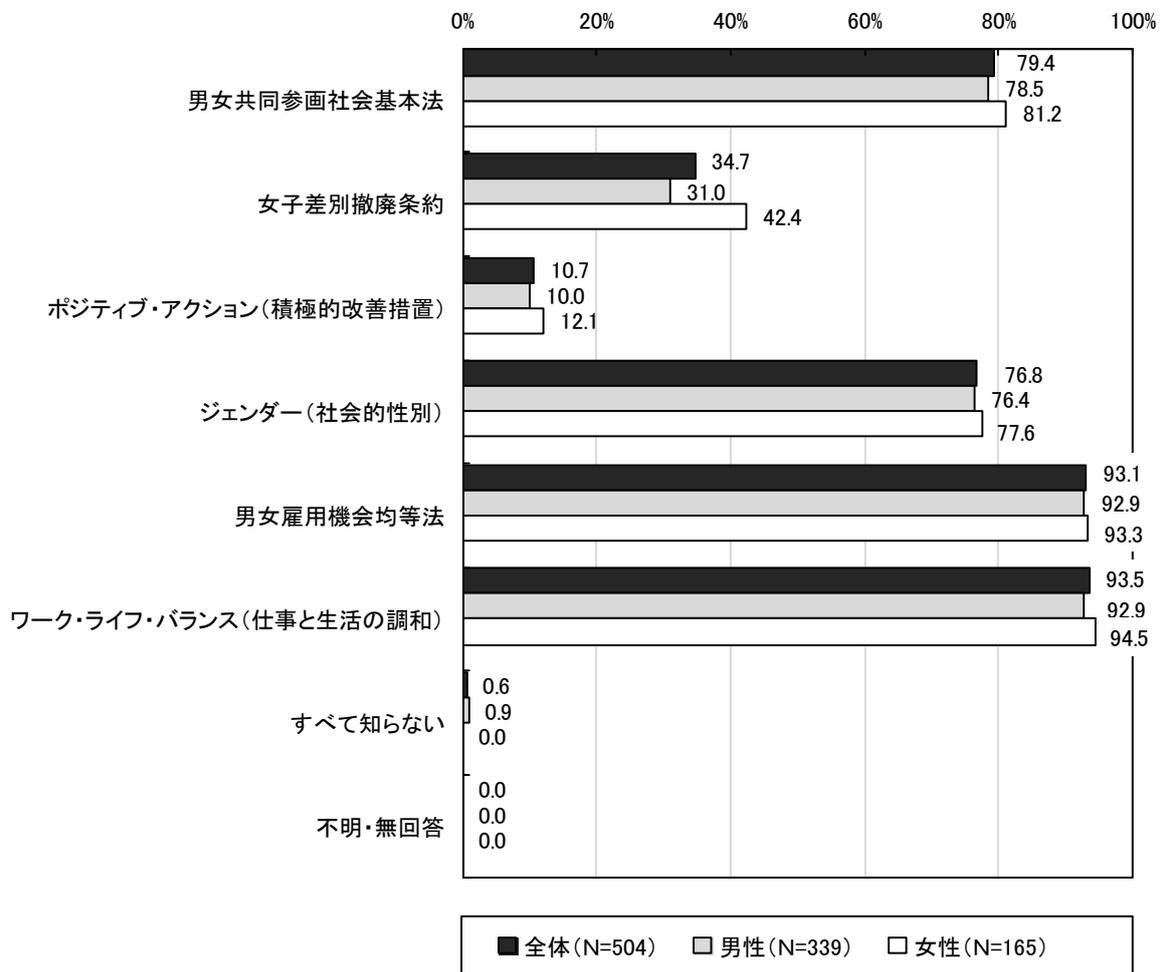
4. 男女共同参画全般について

問 17 あなたは、次にあげる男女共同参画社会に関する言葉を知っていますか。(複数回答)

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」「男女雇用機会均等法」
「男女共同参画社会基本法」が高い

男女共同参画社会に関する言葉についてみると、全体では「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が93.5%と最も高く、次いで「男女雇用機会均等法」が93.1%、「男女共同参画社会基本法」が79.4%となっています。

男女別にみると、男性、女性ともに全体の傾向と同様で、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」「男女雇用機会均等法」が高くなっています。



年齢別にみると、すべての年齢層において全体の傾向と同様に、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」「男女雇用機会均等法」が高くなっています。

	男女共同参画社会基本法	女子差別撤廃条約	ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	ジェンダー(社会的性別)	男女雇用機会均等法	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	すべて知らない	不明・無回答
20歳未満 (N=3)	100.0	33.3	33.3	33.3	100.0	33.3	0.0	0.0
20歳～24歳 (N=37)	78.4	45.9	16.2	70.3	78.4	75.7	5.4	0.0
25歳～29歳 (N=83)	83.1	45.8	8.4	91.6	91.6	92.8	0.0	0.0
30歳～34歳 (N=69)	76.8	53.6	8.7	82.6	97.1	100.0	0.0	0.0
35歳～39歳 (N=68)	70.6	44.1	10.3	76.5	94.1	95.6	0.0	0.0
40歳～44歳 (N=70)	72.9	24.3	8.6	67.1	90.0	100.0	0.0	0.0
45歳～49歳 (N=68)	80.9	11.8	10.3	69.1	97.1	92.6	0.0	0.0
50歳～54歳 (N=33)	81.8	33.3	12.1	81.8	97.0	100.0	0.0	0.0
55歳～60歳 (N=73)	89.0	21.9	13.7	74.0	94.5	89.0	1.4	0.0

単位：%

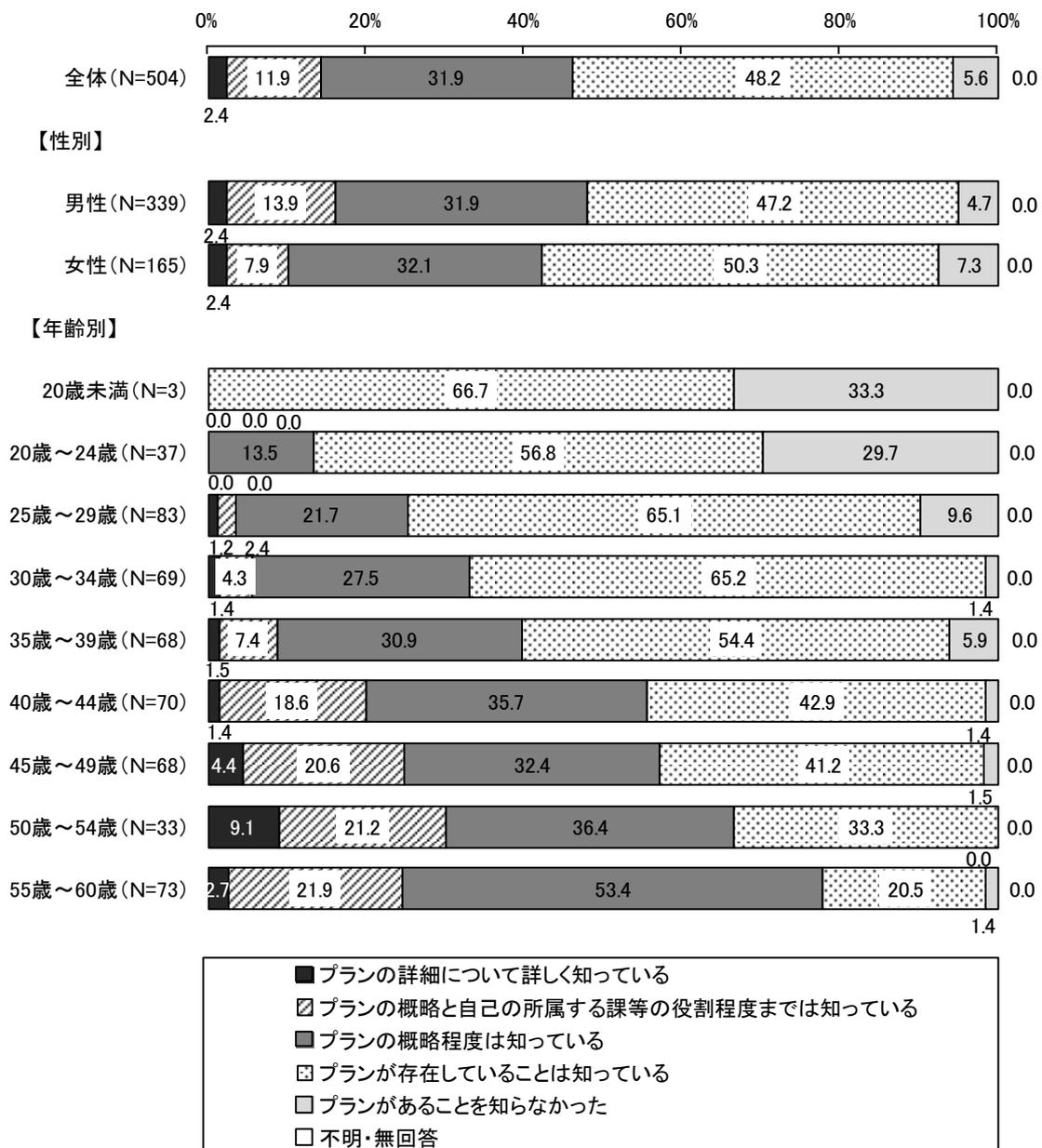
問 18 あなたは、「刈谷市男女共同参画プラン」について知っていますか。(単数回答)

「刈谷市男女共同参画プラン」の認知度は 94.4%

「刈谷市男女共同参画プラン」の認知度についてみると、全体では「プランが存在していることは知っている」が 48.2%と最も高くなっています。次いで「プランの概略程度は知っている」が 31.9%となっています。

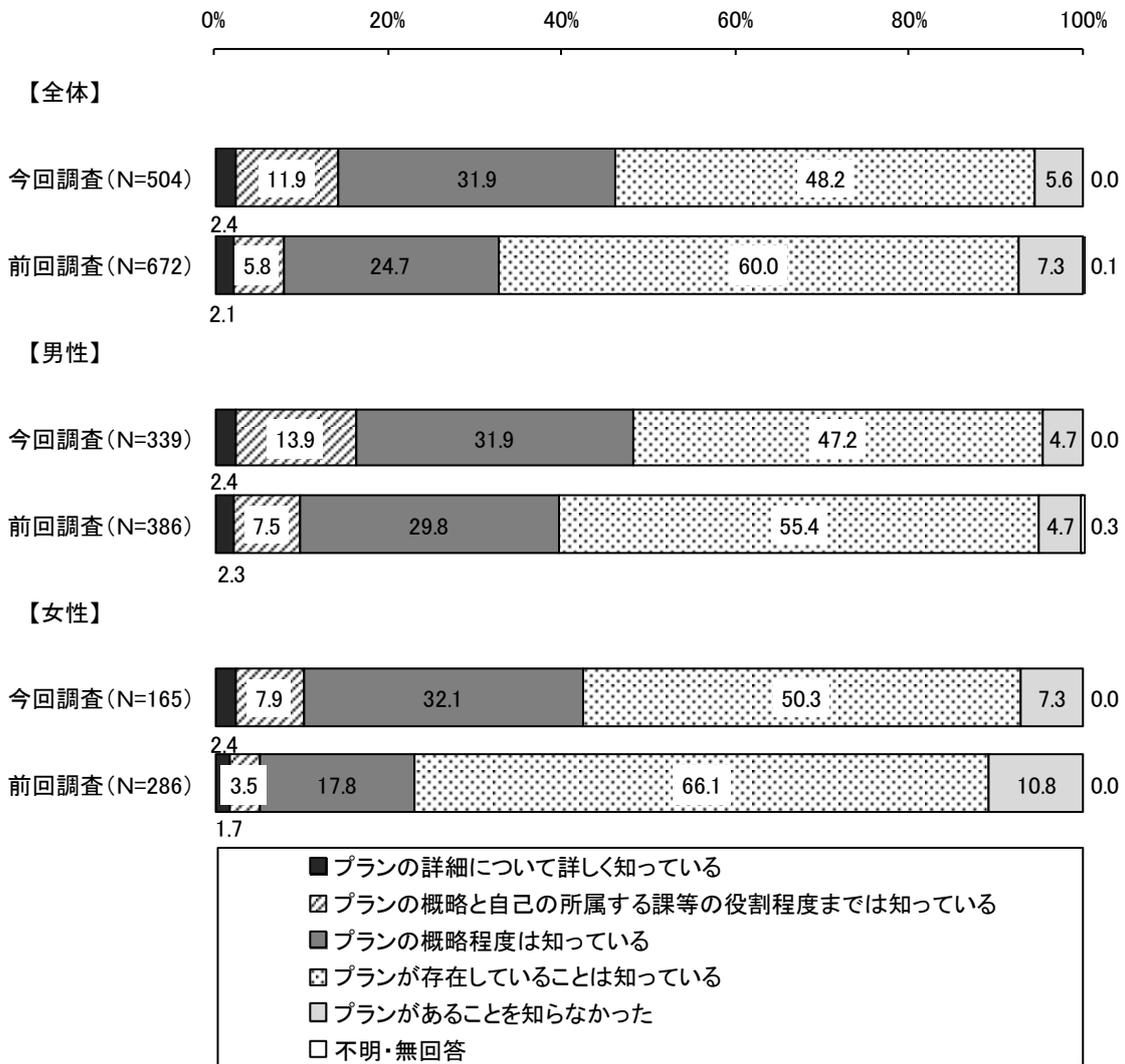
男女別にみると、男性、女性ともに全体の傾向と同様で、「プランが存在していることは知っている」が最も高くなっています。

年齢別にみると、49 歳以下で「プランが存在していることは知っている」が最も高く、50 歳以上で「プランの概略程度は知っている」が最も高くなっています。



前回調査との比較

前回調査と比較すると、全体、男性、女性いずれも「プランの概略程度は知っている」「プランの概略と自己の所属する課等の役割程度までは知っている」が、今回調査で割合が高くなっています。

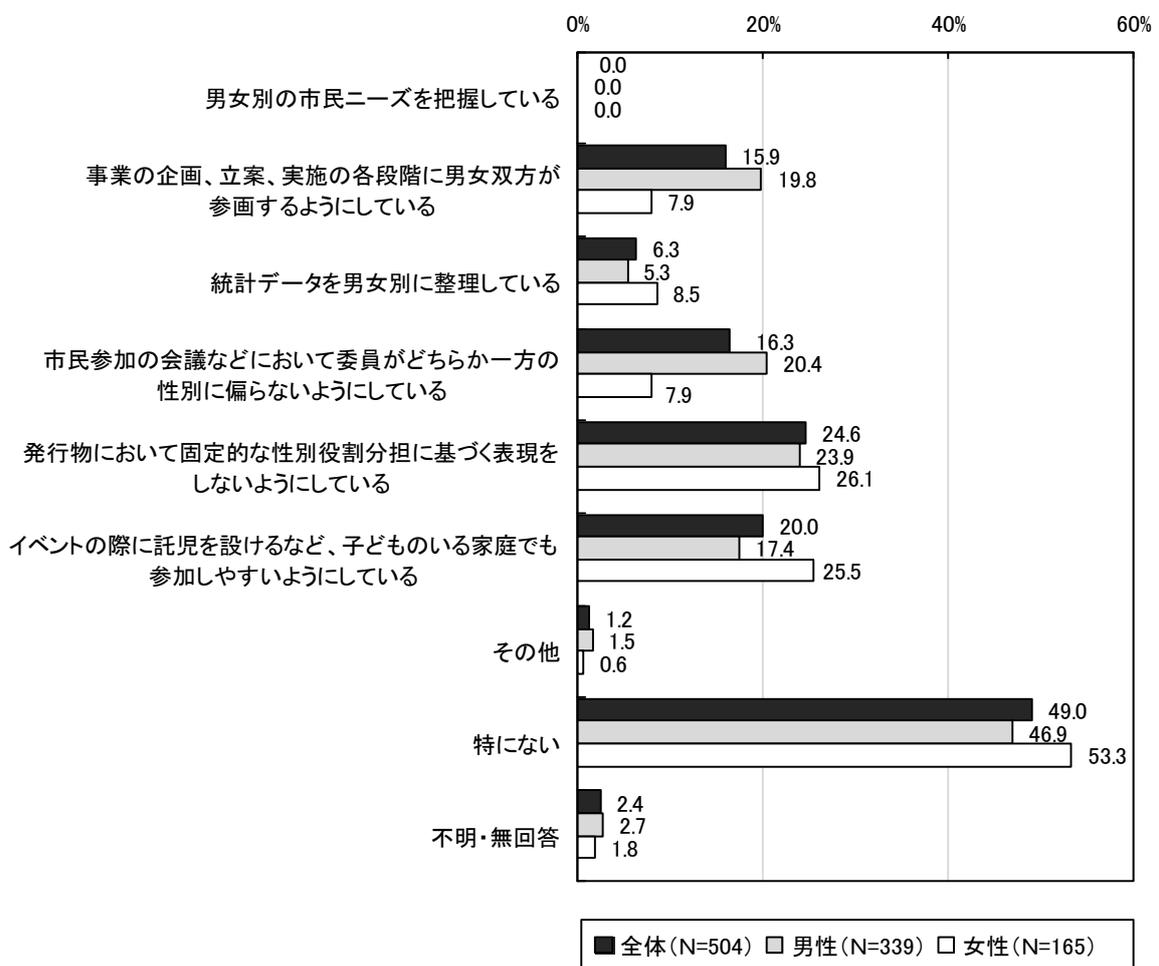


問 19 あなたは業務の中で男女共同参画の視点から気をつけていることがありますか。(複数回答)

「特にない」(49.0%)が最も多い

業務の中で男女共同参画の視点から気をつけていることについてみると、全体では「特にない」が49.0%と最も高く、次いで「発行物において固定的な性別役割分担に基づく表現をしないようにしている」が24.6%、「イベントの際に託児を設けるなど、子どものいる家庭でも参加しやすいようにしている」が20.0%となっています。

男女別にみると、男性、女性ともに全体の傾向と同様で、「特にない」が最も高くなっていますが、「事業の企画、立案、実施の各段階に男女双方が参画するようにしている」「市民参加の会議などにおいて委員がどちらか一方の性別に偏らないようにしている」で男性が女性の割合を大きく上回っています。



その他回答意見	件数
業務の中で関わる人に対して、性による偏見を持たないように心がけている	3
業務上関係することが無い	2

年齢別にみると、すべての年齢層において全体の傾向と同様に、「特にない」が最も高くなっています。

	男女別の市民ニーズを把握している	事業の企画、立案、実施の各段階に男女双方が参画するようにしている	統計データを男女別に整理している	市民参加の会議などにおいて委員がどちらか一方の性別に偏らないようにしている	発行物において固定的な性別役割分担に基づく表現をしないようにしている	イベントの際に託児を設けるなど、子どもがいる家庭でも参加しやすいようにしている	その他	特にない	不明・無回答
20歳未満 (N=3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
20歳～24歳 (N=37)	0.0	2.7	8.1	2.7	13.5	5.4	0.0	75.7	2.7
25歳～29歳 (N=83)	0.0	3.6	3.6	4.8	19.3	14.5	1.2	62.7	3.6
30歳～34歳 (N=69)	0.0	7.2	4.3	10.1	23.2	14.5	1.4	58.0	2.9
35歳～39歳 (N=68)	0.0	14.7	7.4	20.6	22.1	22.1	0.0	47.1	1.5
40歳～44歳 (N=70)	0.0	17.1	10.0	14.3	28.6	25.7	2.9	38.6	1.4
45歳～49歳 (N=68)	0.0	27.9	4.4	25.0	27.9	17.6	0.0	38.2	5.9
50歳～54歳 (N=33)	0.0	18.2	12.1	24.2	33.3	30.3	3.0	45.5	0.0
55歳～60歳 (N=73)	0.0	32.9	5.5	28.8	30.1	30.1	1.4	32.9	0.0

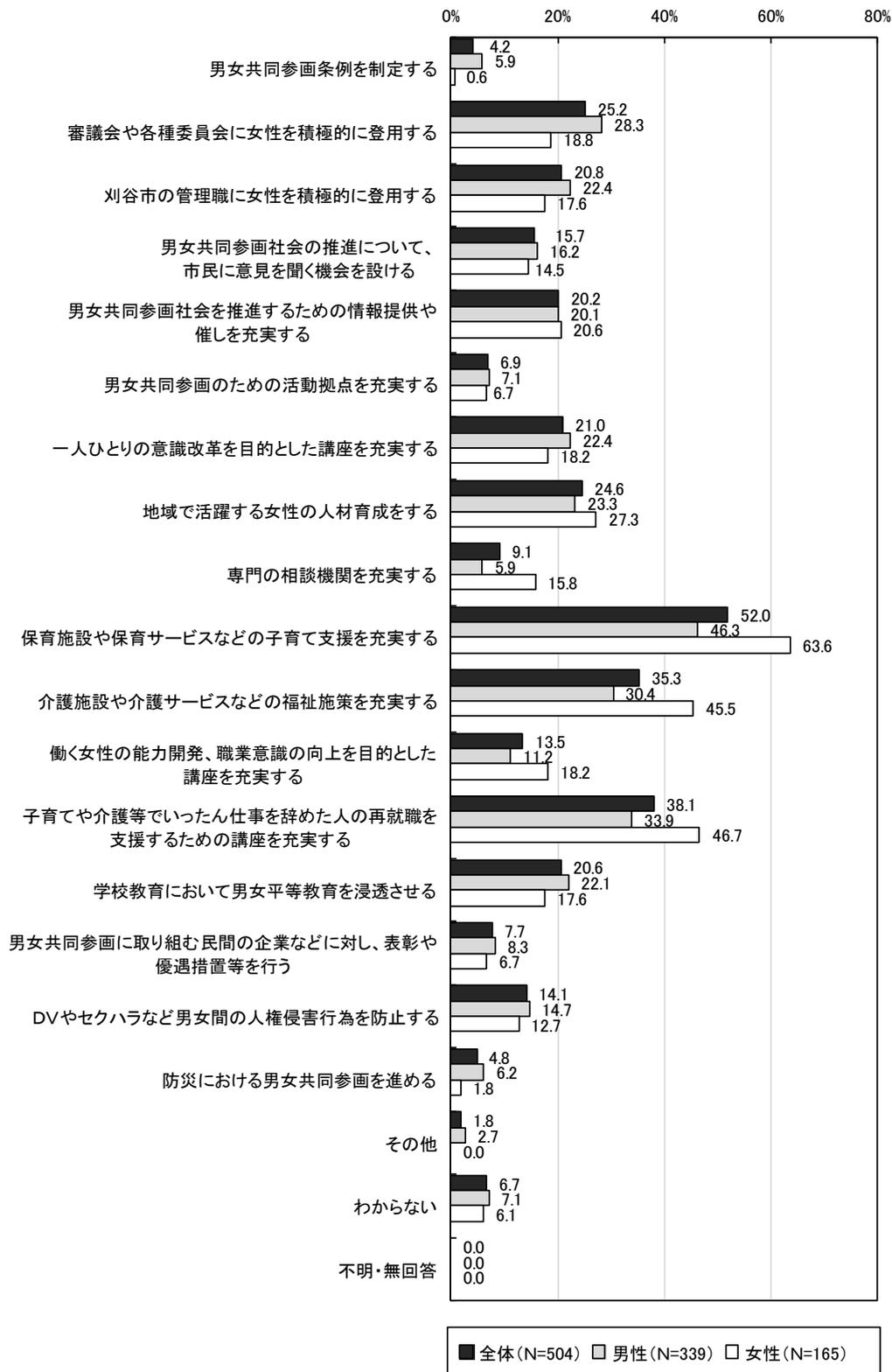
単位：％

問 20 あなたは、男女共同参画社会を実現するために、行政として刈谷市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(複数回答)

「保育施設や保育サービス等の子育て支援を充実する」が最も高い(52.0%)

男女共同参画社会を実現するために、今後行政としてどのようなことに力を入れていくべきかについてみると、全体では「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」が52.0%と最も高く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援するための講座を充実する」が38.1%、「介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する」が35.3%となっています。

男女別にみると、男性、女性ともに全体の傾向と同様で、「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」が最も高く、次いで「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援するための講座を充実する」となっています。



その他回答意見	件数
短時間勤務等の多様な働き方が認められる組織となるよう制度推進する（保育園の整備、男性が育児休業制度などを取り易くする等）	5

年齢別にみると、20歳～54歳では「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」が最も高く、55歳～60歳では「審議会や各種委員会に女性を積極的に登用する」が最も高くなっています。

	男女共同参画条例を制定する	審議会や各種委員会に女性を積極的に登用する	刈谷市の管理職に女性を積極的に登用する	男女共同参画社会の推進について、市民に意見を聞く機会を設ける	男女共同参画社会を推進するための情報提供や催しを充実する	男女共同参画のための活動拠点を充実する	一人ひとりの意識改革を目的とした講座を充実する	地域で活躍する女性の人材育成をする	専門の相談機関を充実する	保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する
20歳未満 (N=3)	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
20歳～24歳 (N=37)	5.4	24.3	24.3	18.9	8.1	2.7	10.8	24.3	5.4	64.9
25歳～29歳 (N=83)	4.8	15.7	19.3	16.9	16.9	7.2	15.7	24.1	14.5	51.8
30歳～34歳 (N=69)	2.9	14.5	18.8	13.0	7.2	4.3	18.8	21.7	8.7	55.1
35歳～39歳 (N=68)	1.5	20.6	25.0	10.3	13.2	10.3	27.9	22.1	5.9	64.7
40歳～44歳 (N=70)	1.4	12.9	12.9	4.3	11.4	1.4	24.3	14.3	5.7	50.0
45歳～49歳 (N=68)	4.4	35.3	25.0	23.5	33.8	10.3	19.1	29.4	4.4	36.8
50歳～54歳 (N=33)	3.0	30.3	21.2	18.2	39.4	6.1	27.3	39.4	18.2	54.5
55歳～60歳 (N=73)	8.2	50.7	20.5	21.9	35.6	9.6	24.7	30.1	11.0	46.6

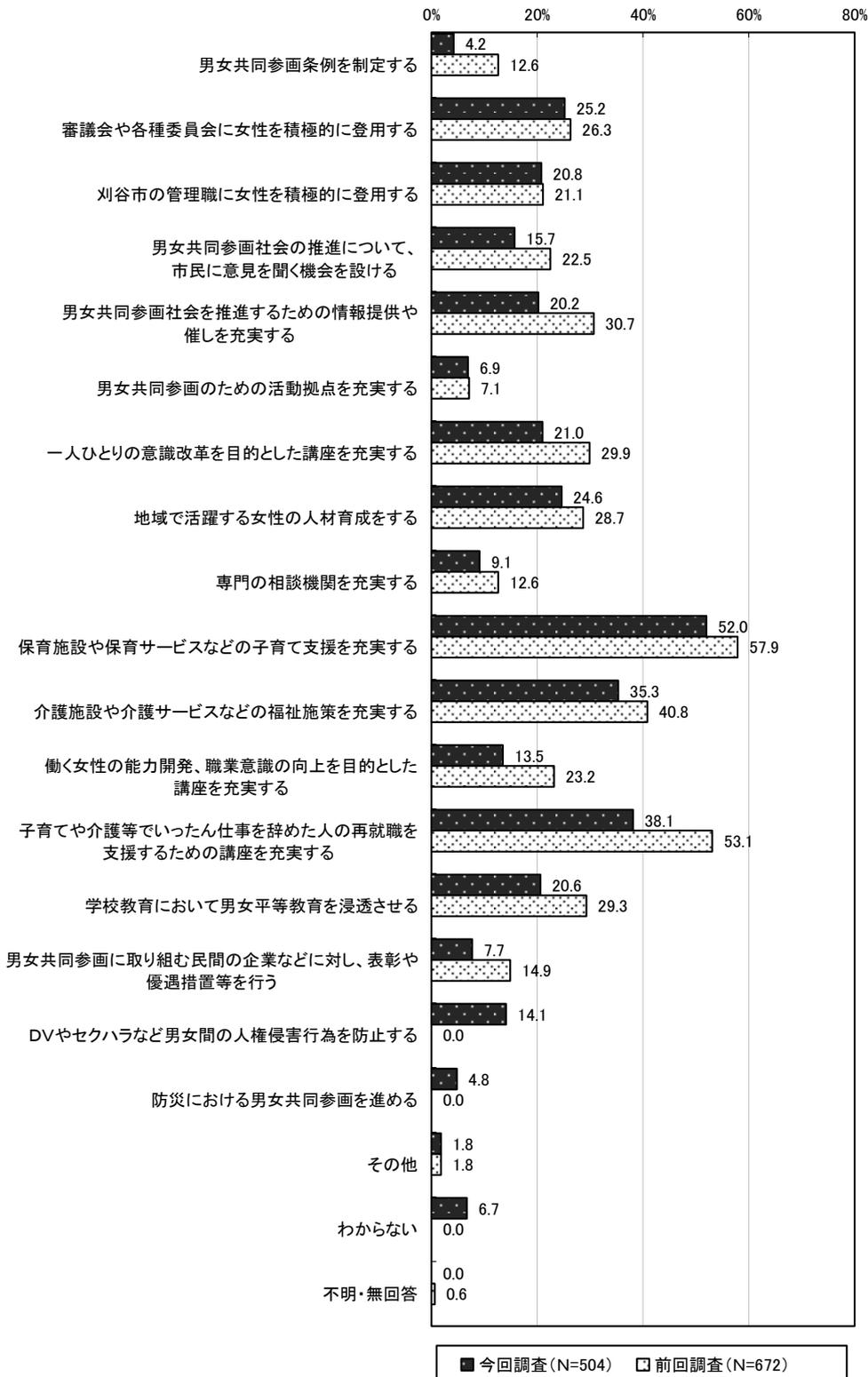
単位：%

	介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する	働く女性の能力開発、職業意識の向上を目的とした講座を充実する	子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援するための講座を充実する	学校教育において男女平等教育を浸透させる	男女共同参画に取り組む民間の企業などに対し、表彰や優遇措置等を行う	DVやセクハラなど男女間の人権侵害行為を防止する	防災における男女共同参画を進める	その他	わからない	不明・無回答
20歳未満 (N=3)	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
20歳～24歳 (N=37)	40.5	5.4	35.1	8.1	5.4	8.1	2.7	0.0	8.1	0.0
25歳～29歳 (N=83)	27.7	19.3	36.1	20.5	8.4	18.1	2.4	1.2	10.8	0.0
30歳～34歳 (N=69)	29.0	14.5	39.1	20.3	17.4	13.0	2.9	1.4	7.2	0.0
35歳～39歳 (N=68)	41.2	13.2	41.2	26.5	8.8	10.3	4.4	0.0	8.8	0.0
40歳～44歳 (N=70)	35.7	7.1	42.9	27.1	5.7	10.0	5.7	1.4	5.7	0.0
45歳～49歳 (N=68)	35.3	11.8	30.9	16.2	2.9	13.2	7.4	2.9	2.9	0.0
50歳～54歳 (N=33)	48.5	21.2	51.5	21.2	6.1	24.2	0.0	3.0	0.0	0.0
55歳～60歳 (N=73)	35.6	15.1	34.2	20.5	4.1	17.8	9.6	4.1	5.5	0.0

単位：%

前回調査との比較

前回調査と比較すると、新規項目以外の全ての項目において、今回調査の割合が低くなっています。



※前回調査は、「男女共同参画のための活動拠点を充実する」が「女性のための施設を整備する」、「専門の相談機関を充実する」が「女性のための専門の相談機関を充実する」という選択肢になっている

※前回調査には、「DVやセクハラなど男女間の人権侵害行為を防止する」「防災における男女共同参画を進める」「わからない」という選択肢はなかった

Ⅲ. 自由回答

■自由回答の概要

年齢	性別	自由回答意見
25歳～29歳	男性	行政は男女共同参画を目指しているが、実際に女性たちがどこまで考えているのかが気になる。女性が考えている「社会進出」のレベルはどれほどのものなのか。(仕事に復帰できればいいのか、更にも上の役職に就きたいのかなど。)
25歳～29歳	男性	女性の地位向上、労働環境の改善についての設問しかないのが、非常に残念
25歳～29歳	男性	私たちの世代は、義務教育の頃から「男女共同参画」の教育を受けて育ってきたため、女性が働き続けることにも、男性が「主夫」を選択することにも、本人がそれを望んでいるのであれば、何も違和感はない。これからもこうした意識を持つ世代は増え続けていくだろうし、あと15年もすれば世代交代が進んで「男女共同」の考え方が人々のスタンダードになるように思う。男女誰しもが個性と能力を発揮して、自らが望む形で社会参画できるよう、古い考え方を持つ世代の意識改革を進めることが必要だと思う。なお、このアンケートでは、女性の社会進出に関する調査はあったが、男性の家庭生活や育児に対する意識調査はなかったのを併せて調査していただきたいかった
25歳～29歳	男性	よく言われることだが、数字やいくつかの事例のみに対する改善ではなく、根本的な課題について、社会全体でその課題改善の必要性を見出し、合意を得ながら、男女共同参画が推進されることを祈っている
25歳～29歳	男性	男女差別はあってはならないと思うが、女性優遇の社会づくりもやりすぎると男女差別になる恐れがあると思う
25歳～29歳	女性	女性は出産で産休、育休をとることにより、どうしてもブランクができてしまい、同じ世代に入庁した男性に比べると昇格が遅れてしまうため、不利になっていると思う。また、子どもが生まれると、働きたくても、保育園が空いてないなどで、仕事より育児優先にせざるを得ないことが出てくると思うので、保育施設の充実をお願いしたい
25歳～29歳	女性	男女問わず、職員全員がワーク・ライフ・バランスを大切にできる職場環境を目指すべきである。魅力的な職場環境であれば優秀な人材が集まり、市の組織としても大いにメリットがある。個人(組織)の意見を押し付けるのではなく、多様な人が多様な働き方をすることで、組織としても柔軟性が出ると思う。よって、男女共同参画は、より良い組織をつくるための足がかりとなるよう、今後も進んだ考えを発信して欲しい

年齢	性別	自由回答意見
25歳～29歳	女性	どこまで行っても、決して性的役割分担は変わらないと思う。男女は決して平等ではないし、平等にはなれないのだから、中途半端な期待を持たせ、男女変わらぬ教育をさせていくよりも、男は男、女は女の役割に合わせた教育を施せられる体制に見直したほうが良いと思う
25歳～29歳	女性	男女共同参画に関する研修中に年配の男性方が「こんな研修」といった発言をしているところを聞いたことがある。男女共同参画について浸透してきてはいるが、やはり現在でも一人ひとりの意識改革が必要であると感じている
25歳～29歳	女性	仕事に関して言えば、特殊なものを除き、性別は関係ないと理解している
25歳～29歳	女性	育児休暇を十分に取やすく、かつ、戻ってきやすい職場環境だということと思う
30歳～34歳	男性	家事・育児が女性に偏りがちで、仕事は男性に偏りがちになっている現状があると認識をしている。個人的にはこの現状が良くないとは思っていないが、社会通念上良くないとすれば、ガイドライン等を強く断行し、指針をはっきり示す必要があると思う
30歳～34歳	男性	出産や育児による休業期間があっても、昇給、昇進に影響がなければ、男性も家事、育児をもっと行うし、女性の管理職登用も増えると思うので、そういう社会づくりを国全体として、していくことが必要だと思う
30歳～34歳	男性	障がい児の親だが、保育園に預けようと刈谷市の複数の保育園に相談に行ったが、すべて断られた。このため、妻は働くことができない状況である。障がいの程度が重いことが理由と思うが、このような現実もあるということをご理解いただければと思う
30歳～34歳	女性	問6だが、どのような選択をするかは本人次第でいいと思うが、幅広い選択肢が選べるような環境づくりが重要だと思う
30歳～34歳	女性	男性には男性特有の精神的、身体的特徴がある。女性には特有の経験（出産など）がある。異性の特徴を理解できなくても、知識として持つておく必要があると思う。生理、妊娠、出産期によって日常生活の多くの点が異なっている。自分の意思とは関係なく仕事に支障が出てきてしまうこともある。そのときに、周りの人がサポートしようという意識を持って接することができれば、もう少し前向きに仕事ができるようになるのではないか。潜在的に意識の中に備わっている男女差を払拭するのはとても難しいことではあるが、現在すでに男女共同参画社会である国もあるのだから、できるはずである

年齢	性別	自由回答意見
35歳～39歳	男性	余計なことかも知れないが、Q6のような質問の選択肢はそれ自体が固定観念への誘導であり、好ましくないのではないか。個人のあり方を女性というくくりで一つにまとめることには無理があり、本人の自由意志を尊重するなどの選択肢があっても良いのではないか。あと、前提として男女という違いがある以上、全てを同じにすることには無理があり、男女による違いが生まれることは当然だと思う。差別をなくすことには賛成だが、平等という言葉が杓子定規に全て等しいと捉える風潮が広まらないことを願う
35歳～39歳	男性	現在の男女共同参画の取組は理念の継続実施が必要とされ、全国的に積極的な活動が減ってきている。一つは若い世代の価値観の変化から比較的浸透してきていること、一つは育児における男親ではどうしようもない要素があること、最後は古い価値観から脱却できないことである。私は、男性や女性の価値観を単に変えることは、本課題の根幹ではないと感じている。子どもを育てる母性は生物学的要素の部分もありながら、男親の関わり方が子どもの発育に大きな影響を及ぼしていることは明らかである。また女性の活用が国の制度の中心となってきたことに対して、全てがバラバラで動いており、「男女共同参画」という言葉もまた一人歩きをしていると感じている。全ての根幹は人の生き方や育ち方、能力の活用という原点があるのであり、その原点から制度設計や取組を検討し、関連性を持たせていくことが重要であると考え。働くママのキャリアカウンセリングなどが最近増えてきている。また、上司研修なども増えてきている。働く意欲を育てること、そして、女性の価値に気づきを与える取組が重要ではないだろうか。(有能な講師も知っていますので、関心ありましたらご連絡ください) 男女共同参画はトップダウン的取組から種まきが個々で花を咲かせようというステップに入ってきているのではないだろうか。そこをどう活かすかで、個々の花が開き、様々なつながりを生むか、花はしぼみ、旧態の価値観に戻ってしまう時期ではないかと感じる
35歳～39歳	女性	男性の固定概念を変えていく施策が必要だと思う。男性の育児休暇取得を、促進する雰囲気をつくるべき。(1、2週間でもいいので) 刈谷は企業がたくさんあるので、企業の女性の登用状況の情報収集をしたり、活躍している女性との交流会を実施すると良いと思う。女性の管理職の割合がよく指標として挙がるが、割合の数値を目標にすべきではないと思う。能力と意欲のある若い女性を増やして、結果として女性管理職の割合が上がっていくようにしてほしい
35歳～39歳	女性	アンケートの内容が全体的に、女性が冷遇されている前提で質問されている印象を受けた。逆に男性が冷遇されている場合もあるのではと疑問を感じた

年齢	性別	自由回答意見
35歳～39歳	女性	ご担当ではないと思うが、人事側の内規で「部分休業取得者は昇進させない」というものがあるようで、例え部分休業をとれていない状況であったとしても、昇進できないというのはおかしいと思う。それに部分休業を取得していたとしても、それなりの働きがあれば同等に昇進させてもよいはずだ。こういった扱いが子を持つ女性職員の意欲を減退させていると思うし、男女共同参画の流れから大いにはずれていると思う
35歳～39歳	女性	いろいろな立場の人たちが集まって希望や意見を語り合い、それぞれが困っていることをひとつずつ改善することで、環境が整っていくというのが理想だと思う
35歳～39歳	女性	男女共同参画に関してはかなり前から事業が推進されているが、何か結論が出て変わったことはあるのだろうか。男性・女性の意識改革が進んだのか、ワーク・ライフ・バランスを大切にした働き方に変ったのか。「男女共同参画」というと、今は何となく女性の管理職登用だけが目立っていて、そのほかの議論はあまり深まっていない気がする
40歳～44歳	男性	子育て支援を充実するべき
40歳～44歳	男性	男女共同参画の認識が薄いのは年配者である。ただし、年配者は男女ともすでにその役割が意識として固定されているため、対策は難しい。若年層については、男女共同参画は「あたりまえ」という意識であるため、特に対策は不要と感じる
40歳～44歳	男性	男女共同参画の推進を妨げている要因は、男性が家事・育児への参加が困難（育児休暇の取得率が低い、残業が男性に偏っている）といったことにあると考えている
40歳～44歳	男性	男女共同 < 適材適所 性別という観点だけでは考えられない
40歳～44歳	男性	男女共同参画の目指すべきものや成果とは何か？基礎自治体の役割とは何か？その辺がはっきりしないまま施策として位置づけられており、とりあえず計画をつくっていろいろな事業を行っているというように感じられる
40歳～44歳	男性	共同とは平等・画一化のことか？そこが女性管理職登用議論でますます共同が理解できなくなった。男と女の役割は必ずしも同じでないと考える。管理職に女性を登用すると言えば票に結びつくと考えること自体に違和感を覚える。仕事しない女性という選択を排除しているように感じてならない。女性も働かせ、納税対象とし、夫の控除縮減により財政維持するための国策としてのプロパガンダにしか聞こえない。職務として担われている市民協働課職員への文句ではありません。みなさん頑張って真の男女協働の実現を図ってほしい

年齢	性別	自由回答意見
40歳～44歳	男性	男女共同参画というひとくくりがあまり好きではない。誰かの夢や希望を不平等に阻害する社会はおかしいが、積極的に男女を同列に並べ、担う割合を50%に近づけることに意味があるのだろうか？サザエさんもふねさんも幸せだと思うし、日本の文化として、お母さんがお父さんを後ろから操縦していた時代は、今よりも社会が豊かだったのではないか
40歳～44歳	男性	育児休暇を取得した場合、休暇中の仕事は担当課で分担し対応しているが、全体で対応する仕組みを整えるべき。負担を掛ける場所・相手が一部に集中することが、育児休暇を取得することを躊躇させる要因になりえるため
40歳～44歳	男性	育児、介護で男性が休みやすい雰囲気をつくるのが大切だと感じる
40歳～44歳	男性	出産と授乳は、女性にしかできない。女性も男性にはかなわない部分が少なからずあるかと思う。個人的には、小学生低学年（9つ）までの子供たちにとっては、母親はとても大切で、大きな存在であると思うので、できる限り一緒に過ごす時間を長く持って欲しいと思う。ただ最近、女性も必ず働かなければいけないという風潮が強くなってきており、専業主婦に対する世間の目が冷たくなってきているような感じがする。このことは、男女の不平等よりも、女性同士（働く女性と専業主婦）の不平等も出てきているような気がするし、少子化をとめることも難しいかと思う。それぞれ性別が違うもの同士が、何事も平等に暮らせる社会にしていくことは、非常に難しいことかと思うが、男女共同参画プランに基づき、様々な取組が進むことを期待している
40歳～44歳	女性	男性、女性それぞれに個性があり、何もかも平等に参画するのは現実的ではないと思うので、男女に関係なく、個人個人が相手を思いやって協同するべきと思う
45歳～49歳	男性	価値観の多様性を認めながら、基本的人権として性的な役割分担意識にとらわれないまちづくりが大切だと考える。制度的なものは、国が中心にならざるを得ない面があり、市町村においては、「働き続けたい」「子育てをしたい」「両立したい」など、それぞれ個としての価値観などを夫婦間・家族間で共有することが重要で、その上での「自分らしさ」を大切に生活できる環境を整えるための施策の展開を考えていく必要だあると思う。男女協働参画推進のための障壁がないわけではないので、そのための取り組みも重要であるが、価値観の多様性を認めた推進計画にしていきたいことと、国・都道府県とは異なる市町村としての役割も十分に意識した計画策定を進めていきたいと思う
45歳～49歳	男性	このアンケートについて、設問の途中に選択肢が無い（その他が無い）ものもあり、誘導的な設問の設定を感じる
45歳～49歳	男性	男女共同も大切だが、少子化対策との両立が必要ではないかと思う

年齢	性別	自由回答意見
45歳～49歳	男性	男女共同参画は、働きたい女性の意向だけに傾倒しすぎていると思う。働きたい女性も家庭を守りたいと思う女性もいることを考え、双方のバランスを取りながら手法や施策を検討すべきだと思う
45歳～49歳	女性	男女平等であることは、基本的に無理なことだと考える。なぜなら、それぞれに向けた役割があると思うから。ただ、女だからとか（男だから）ではなく、個人の能力として向き不向きがあるのではないかと。男女ともに全く同じことをするのは、かえって不自然な気がする。結婚してからの家事や育児の分担にしても、男性には難しいこともある。女性（母親）の大変さを理解し、思いやる心を持っていれば実際に家事・育児をしていなくても女性は不平等と感じないと思う。最近の育児休暇制度について、3年間取れることになっており、2年以上取得する職員も増えてきた。権利として尊重すべきだと思うが、甘えすぎではないかと感じることもある。仕事と家事・育児を両立することは大変なことであり、周りの協力が必要である。しかし、本人が周りにかけている負担を感じているだろうか。当たり前のことと思っていないだろうか。育児休暇中の職場の大変さを理解しているだろうか。1年で復帰すると思っているから、周りも頑張れることが、2年になり、3年になり…育児休暇中に次子を妊娠して5年も6年も戻ってこない職員もいる。しかも、給料が支払われている。戻ってきて、ちゃんと働けるのだろうか。子どももパートナーも、母親が家にいる生活が当たり前の時間が長ければ、職場復帰してからの生活とのギャップがありすぎるのでは…。妊娠したい職員がたくさんいる職場は、今、悲鳴をあげています。育児休暇を取る職員の、意識改善も必要ではないだろうか
50歳～54歳	男性	女性の社会進出を促し、そうなることが当たり前とする風潮に偏りすぎているように感じる。社会で活躍したい女性は社会で頑張ってもらい、家庭で主婦として活躍したい女性は家庭で頑張ってもらい、どちらの女性にとっても幸せな世の中であれば良いと思う。ややもすると、ここ最近、前者が善で後者が悪といった政治家の思惑を感じてしまう
50歳～54歳	女性	女性からの意識の高まりと自覚がないと、参画は進まない。女性が主に担ってきた役割を、家庭や社会の中で担うものがなければ、家庭は崩壊し、次の世代につなげない。家庭も仕事も大事に出来るライフワークバランスが大切
55歳～60歳	男性	場当たり的には、現れた現象を改善する施策も必要だが、根本的には心の問題としての互いを思いやり公平に尊重しあう倫理道徳観念の醸成教育を強化する必要がある
55歳～60歳	男性	管理職の登用は、男女の差別なく能力のある人を登用すべきと思う。女性の管理者が少ないからと言って女性にアドバンテージを与えるようなことには賛成できない

年齢	性別	自由回答意見
55歳～60歳	男性	男女共同参画は極めて重要と考えるが、それとともに子どもの幼児期に愛情を持って、親子関係を健全に築ける環境と親としての認識が必要と思う。親としての子育ての役割を十分に意識し、親個々の仕事等のやりがいの追求ができる環境整備が必要と思う
55歳～60歳	男性	年代的には表に立ちたがらない人たちもいるのに、女性委員を入れなければいけないという理由で無理やり女性にお願いをしたことがあった。男女共同という言葉だけが先走りしているとその時思った。男性か女性かではなく、個人として必要な人を登用していけばよいと思うしその選択の際に男性女性の区別をしなければ良い。才能があれば男女の区別なく、人は付いていく。そのための環境だけ整えてあげればよい
55歳～60歳	女性	いまだに女性の管理職が窓口等に出て行くと男性を出せという年配の男性がいる。男女共同参画の推進は、啓発事業を行っても効果はすぐには現れないと思うが、大きく3つのことが重要かと思う 1 社会全体の意識改革を進めること 2 女性が仕事と家庭生活の両立できる環境を整備すること 3 女性自身も自己啓発や努力を惜しまず成功事例を示し、職場や社会に認めてもらう

資料編(調査票)

刈谷市 男女共同参画に関する職員意識調査

お願い

平成 22 年度に策定した「第 2 次刈谷市男女共同参画プラン」に基づき、男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現に向けて、さまざまな取組みを進めています。

今回の調査は、平成 27 年度にこのプランを見直すにあたり、市職員の意識と実態を把握するために実施するもので、職員全員（臨時・再任用職員を除く）を調査対象とさせていただきます。

回答は、すべて無記名で統計的に処理しますので、個人が特定されるなど、ご回答された方にご迷惑をおかけするようなことはございません。

お忙しいこととは思いますが、ご理解ご協力をよろしくお願いいたします。

締 切 : 平成 26 年 12 月 21 日(日)

※育児休業制度については、職員ポータルサイトの各課からのお知らせ「出産・育児に関する制度について」（人事課）をご覧ください。

【連絡先】 市民協働課地域支援係 (2391、2392、2393)

問 1 あなたの性別は。(どちらかに○)

1. 女性
2. 男性

問 2 あなたの年齢は。(○は 1 つだけ)

1. 20 歳未満
2. 20 歳～24 歳
3. 25 歳～29 歳
4. 30 歳～34 歳
5. 35 歳～39 歳
6. 40 歳～44 歳
7. 45 歳～49 歳
8. 50 歳～54 歳
9. 55 歳～60 歳

問3 あなたの補職級はどれですか。(○は1つだけ)

1. 主事級
2. 主任主査級・主査級
3. 副主幹級・係長級
4. 主幹級・課長補佐級
5. 課長級以上
6. 技能労務職

問4 あなたは結婚していますか。(○は1つだけ)

1. 結婚している
2. 結婚していないがパートナーと暮らしている
3. 結婚していたが、離別
4. 結婚していたが、死別
5. 結婚していない

<問5については、問4で「1. 結婚している」「2. 結婚していないがパートナーと暮らしている」と答えた方におたずねします>

問5 あなたの配偶者・パートナーの職業は何ですか。(○は1つだけ)

1. 会社員
2. 公務員
3. 自営業主
4. 自営業の家族従事者
5. 契約社員・派遣社員
6. パート・アルバイト
7. 専業主婦(夫)
8. 学生
9. 無職
10. その他(具体的に：)

問6 あなたは女性が職業を持つことについて、どう思いますか。(○は1つだけ)

1. 女性は職業を持たないほうがよい
2. 結婚するまでは職業を持つほうがよい
3. 子どもができるまでは職業を持つほうがよい
4. 結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい
5. 子どもができたなら勤めをやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい
6. その他(具体的に:)
7. わからない

問7 あなたの職場では、性別によって不平等な取扱いがありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 募集や採用に差がある
2. 性別によって配置されない部署がある
3. 同等の能力であっても昇進・昇格に差がある
4. 賃金・昇給に差がある
5. 研修や訓練を受ける機会に差がある
6. 結婚・出産を機に退職する雰囲気がある
7. 残業の時間に差がある
8. 仕事と家庭が両立できる制度(育児休業など)の取得しやすさに差がある
9. お茶くみなどの雑用を行う職員の性別に偏りがある
10. その他(具体的に:)
11. 特に男女で不平等な取扱いはない

問8 管理職(課長補佐級以上)に占める女性の割合は約14.1%(平成26年4月1日現在)となっていますが、あなたは、このことについてどのように思いますか。(○は1つだけ)

1. 十分である
2. 不十分だが、やむを得ない
3. もっと登用を進めるべきである
4. これ以上登用を進めるべきではない
5. その他(具体的に:)
6. わからない

問9 あなたは、職場において、女性職員の登用を進め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. 女性職員が多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を進める
2. 女性職員の意欲や向上心、能力を高めるための啓発・研修を行う
3. 女性職員の育成・登用について管理職の意識を高めるなど職場の雰囲気をつくる
4. 育児・介護休業制度などの取得促進を図る
5. 家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革を図る
6. 残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善を図る
7. 女性職員の数を増やす
8. 女性職員が気軽に仕事の悩みやキャリアプランなどを相談できるようなしくみをつくる
9. 現在のままで十分である
10. その他(具体的に: _____)

問10 あなたは、役職(係長級以上)につくことを望みますか(望んでいましたか)。(〇は1つだけ)

1. 望む(望んでいた)
2. 望まない(望んでいなかった)
3. その他(具体的に: _____)

<問11については、問10で「2. 望まない(望んでいなかった)」と答えた方におたずねします>

問11 それはどのような理由からですか。(〇は3つまで)

1. 昇進することに興味がない、魅力を感じない
2. 責任を負わされるのは嫌だ
3. 管理職をつとめる自信がない
4. 趣味などの他のライフワークを充実させたい
5. 家庭・育児等との両立が難しい
6. 残業や休日出勤が増えるのはしんどい
7. 見本となる職員(ロールモデル)が少ないので勝手がわからず、不安
8. パートナー(配偶者等)より昇進したら気が引ける
9. その他(具体的に: _____)
10. わからない

問 12 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、どう思いますか。(○は1つだけ)

1. 賛成
2. どちらかといえば賛成
3. どちらかといえば反対
4. 反対
5. わからない

問 13 あなたが家事、育児、介護に携わる時間は、1日あたりどれくらいですか。(①平日、②休日のそれぞれについて、○は1つずつ)

	まったく関わっていない	30分未満	～1時間未満	～3時間未満	～5時間未満	5時間以上
①平日	1	2	3	4	5	6
②休日	1	2	3	4	5	6

問 14 あなたの生活は、次のどれにあてはまりますか。(①実際の生活、②理想の生活のそれぞれについて、○は1つずつ)

	「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「地域・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
①実際の生活	1	2	3	4	5	6	7
②理想の生活	1	2	3	4	5	6	7

※この質問における用語の意味は次のとおりとします。

「家庭生活」 … 家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買い物など）、育児、介護・看護など

「地域・個人の生活」 … 地域・社会活動（ボランティア活動、社会参加活動、交際・つきあいなど）、学習・研究（学業も含む）、趣味・娯楽、スポーツなど

問 15 あなたはこれまで、配偶者や恋人からの暴力について、市民から何らかの相談を受けたり、事案に関わったりしたことがありましたか。(○は1つだけ)

1. あった
2. なかった
3. その他(具体的に：)

<問 16 については、問 15 で「1. あった」と答えた方におたずねします>

問 16 相談を受けた際、困ったことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. どのくらいまでがDVなのかがわからなかった
2. 緊急性などの判断に迷った
3. 声かけの仕方や、相談を受ける際に注意しなければならないことがわからなかった
4. どの専門機関につなげばよいかわからなかった
5. 相談が長時間にわたったり時間外の相談があったりし、他の業務に支障が出た
6. 相談の記録・保管や個人情報の保護について対応がわからなかった
7. 本人からの相談ではなかったため、介入しにくかった
8. 相談者の家族(加害者)などから問い合わせがあり、対応に苦慮した
9. その他(具体的に：)
10. 困ったことは特にない

問 17 あなたは、次にあげる男女共同参画社会に関する言葉を知っていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 男女共同参画社会基本法
2. 女子差別撤廃条約
3. ポジティブ・アクション(積極的改善措置)
4. ジェンダー(社会的性別)
5. 男女雇用機会均等法
6. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)
7. すべて知らない

問 18 あなたは、「刈谷市男女共同参画プラン」について知っていますか。(○は1つだけ)

1. プランの詳細について詳しく知っている
2. プランの概略と自己の所属する課等の役割程度までは知っている
3. プランの概略程度は知っている
4. プランが存在していることは知っている
5. プランがあることを知らなかった

問 19 あなたは業務の中で男女共同参画の視点から気をつけていることがありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 男女別の市民ニーズを把握している
2. 事業の企画、立案、実施の各段階に男女双方が参画するようにしている
3. 統計データを男女別に整理している
4. 市民参加の会議などにおいて委員がどちらか一方の性別に偏らないようにしている
5. 発行物において固定的な性別役割分担に基づく表現をしないようにしている
6. イベントの際に託児を設けるなど、子どものいる家庭でも参加しやすいようにしている
7. その他(具体的に)
8. 特にない

問 20 あなたは、男女共同参画社会を実現するために、行政として刈谷市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 男女共同参画条例を制定する
2. 審議会や各種委員会に女性を積極的に登用する
3. 刈谷市の管理職に女性を積極的に登用する
4. 男女共同参画社会の推進について、市民に意見を聞く機会を設ける
5. 男女共同参画社会を推進するための情報提供や催しを充実する
6. 男女共同参画のための活動拠点を充実する
7. 一人ひとりの意識改革を目的とした講座を充実する
8. 地域で活躍する女性の人材育成をする
9. 専門の相談機関を充実する
10. 保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する
11. 介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する
12. 働く女性の能力開発、職業意識の向上を目的とした講座を充実する
13. 子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職を支援するための講座を充実する
14. 学校教育において男女平等教育を浸透させる
15. 男女共同参画に取り組む民間の企業などに対し、表彰や優遇措置等を行う
16. DVやセクハラなど男女間の人権侵害行為を防止する
17. 防災における男女共同参画を進める
18. その他（具体的に _____ ）
19. わからない

その他、男女共同参画に関する事で何かご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

刈谷市 男女共同参画に関する職員意識調査
結果報告書

平成 27 年3月

発行 刈谷市
編集 市民活動部市民協働課
〒448-8501 愛知県刈谷市東陽町一丁目 1 番地
TEL 0566-95-0002
URL <http://www.city.kariya.lg.jp/>
