

令和5年第1回宮代町議会定例会

予算特別委員会 資料

【総務課】

令和5年3月3日（金）

目次

資料1	職員、会計年度任用職員数の状況（課別の過去3年間）	・・・	1
資料2	町長交際費の支出明細（過去3年間）	・・・・・・・・・・	5
資料3	県内市町村における首長（3役含む）の給料及び期末手当等の状況（直近のもの）	・・・・・・・・・・	7
資料4	宮代町男女共同参画に関する住民意識調査報告【町職員】 女性の活躍推進について - 抜粋 -	・・・・・・・・・・	9
資料5	女性相談・DV相談件数	・・・・・・・・・・	35

職員、会計年度任用職員数の状況（課別の過去3年間）

（各年度4月1日現在）

（単位 人）

1 職員数の推移

所 管 課	職員数 令和2年度	所 管 課	職員数 令和3年度	所 管 課	職員数 令和4年度
議会事務局	3	議会事務局	3	議会事務局	3
総務課	16	総務課	16	総務課	17
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
庶務職員担当	4	庶務職員担当	4	調整幹	1
文書法規担当	3	文書法規担当	3	文書法規担当	3
秘書担当	2	秘書担当	2	庶務職員担当	4
広報担当	2	広報担当	2	秘書広報担当	4
人権推進室		人権推進室		人権推進室	
室長	1	室長	1	室長	1
人権・男女共同参画担当	2	人権・男女共同参画担当	2	人権・男女共同参画担当	2
企画財政課	14	企画財政課	13	企画財政課	13
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
対話のまちづくり推進担当	3	対話のまちづくり推進担当	3	対話のまちづくり推進担当	3
財政担当	3	財政担当	3	財政担当	3
情報担当	3	情報担当	2	情報担当	2
管財担当	3	管財担当	3	管財担当	3
住民課	18	住民課	17	住民課	17
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
戸籍住民担当	7	戸籍住民担当	6	戸籍住民担当	6
国保・後期担当	7	国保・後期担当	7	国保・後期担当	7
年金担当	2	年金担当	2	年金担当	2
税務課	17	税務課	17	税務課	17
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
町民税担当	5	町民税担当	5	町民税担当	5
資産税担当	5	資産税担当	4	資産税担当	4
徴収担当	5	徴収担当	6	徴収担当	6
町民生活課	17	町民生活課	17	町民生活課	11
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	2	副課長	2	副課長	1
危機管理担当	6	危機管理担当	6	危機管理担当	3
環境推進担当	5	環境推進担当	3	交通安全・消防担当	3
資源循環担当		資源循環担当	3	地域振興担当	3
地域振興担当	3	地域振興担当	2		
				環境資源課	8
				課長	1
				環境推進担当	3
				資源循環担当	4
福祉課	10	福祉課	10	福祉課	10
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
社会福祉担当	2	社会福祉担当	2	福祉支援担当	8
障がい者福祉担当	6	障がい者福祉担当	6		
子育て支援課	35	子育て支援課	35	子育て支援課	36
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
子育て推進担当	3	子育て推進担当	3	こども笑顔担当	4
保育担当	3	保育担当	3	こども安心担当	2
こども笑顔担当	3	こども笑顔担当	3	こども保育担当	5
みやしろ保育園	14	みやしろ保育園	13	みやしろ保育園	11
国納保育園	10	国納保育園	11	国納保育園	12

所 管 課	職員数 令和2年度	所 管 課	職員数 令和3年度	所 管 課	職員数 令和4年度
健康介護課	25	健康介護課	28	健康介護課	29
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
高齢者支援担当	7	高齢者支援担当	7	高齢者支援担当	6
介護保険担当	7	介護保険担当	5	介護保険担当	6
健康増進室（保健センター）		健康増進室（保健センター）		健康増進室（保健センター）	
所長	1	所長	1	所長	1
健康増進担当	8	健康増進担当	10	健康増進担当	10
		地域医療・感染症対策担当	3	地域医療・感染症対策担当	4
産業観光課	14	産業観光課	13	産業観光課	13
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	2	副課長	2	副課長	1
農地調整担当	4	農地調整担当	4	農地調整担当	4
農業振興担当	4	農業振興担当	3	農業振興担当	4
商工観光担当	3	商工観光担当	3	商工観光担当	3
まちづくり建設課	23	まちづくり建設課	22	まちづくり建設課	22
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	2	副課長	2	副課長	1
道路担当	7	道路担当	6	調整幹	1
都市計画担当	3	都市計画担当	3	道路担当	6
建築開発担当	2	建築開発担当	2	都市計画担当	3
上下水道室		上下水道室		建築開発担当	2
室長	1	室長	1	上下水道室	
経営総務担当	3	経営総務担当	3	室長	1
施設担当	4	施設担当	4	経営総務担当	3
				施設担当	4
会計室	4	会計室	4	会計室	4
教育推進課	19	教育推進課	19	教育推進課	19
課長	1	課長	1	課長	1
副課長	1	副課長	1	副課長	1
教育総務担当	3	教育総務担当	3	教育総務担当	3
学校教育担当	4	学校教育担当	4	学校教育担当	4
生涯学習室		生涯学習室		生涯学習室	
室長	1	室長	1	室長	1
生涯学習・スポーツ振興担当	6	生涯学習・スポーツ振興担当	6	生涯学習・スポーツ振興担当	6
文化財保護担当（郷土資料館）	3	文化財保護担当（郷土資料館）	3	文化財保護担当（郷土資料館）	3
合 計	215	合 計	214	合 計	219
うち再任用職員（フルタイム）	6	うち再任用職員（フルタイム）	4	うち再任用職員（フルタイム）	7
うち任期付職員（フルタイム）	7	うち任期付職員（フルタイム）	5	うち任期付職員（フルタイム）	4

(各年度4月1日現在)

(単位 人)

2 会計年度任用職員数の推移

所 管 課	職員数 令和2年度	所 管 課	職員数 令和3年度	所 管 課	職員数 令和4年度
議会事務局	0	議会事務局	0	議会事務局	0
総務課	0	総務課	0	総務課	0
課長 副課長 庶務職員担当 文書法規担当 秘書担当 広報担当 人権推進室 室長 人権・男女共同参画担当		課長 副課長 庶務職員担当 文書法規担当 秘書担当 広報担当 人権推進室 室長 人権・男女共同参画担当		課長 副課長 調整幹 庶務職員担当 文書法規担当 秘書広報担当 人権推進室 室長 人権・男女共同参画担当	
企画財政課	2	企画財政課	2	企画財政課	2
課長 副課長 対話のまちづくり推進担当 財政担当 情報担当 管財担当	2	課長 副課長 対話のまちづくり推進担当 財政担当 情報担当 管財担当	2	課長 副課長 対話のまちづくり推進担当 財政担当 情報担当 管財担当	2
住民課	12	住民課	12	住民課	12
課長 副課長 戸籍住民担当 国保・後期担当 年金担当	6 4 2	課長 副課長 戸籍住民担当 国保・後期担当 年金担当	7 4 1	課長 副課長 戸籍住民担当 国保・後期担当 年金担当	6 4 2
税務課	15	税務課	13	税務課	15
課長 副課長 町民税担当 資産税担当 徴収担当	11 2 2	課長 副課長 町民税担当 資産税担当 徴収担当	11 1 1	課長 副課長 町民税担当 資産税担当 徴収担当	12 1 2
町民生活課	11	町民生活課	11	町民生活課	12
課長 副課長 生活安全担当 環境推進担当 地域振興担当	11	課長 副課長 危機管理担当 環境推進担当 資源循環担当 地域振興担当	11	課長 副課長 危機管理担当 交通安全・消防担当 地域振興担当	12
				環境資源課	0
				課長 環境推進担当 資源循環担当	
福祉課	2	福祉課	2	福祉課	2
課長 副課長 社会福祉担当 障がい者福祉担当	2 2	課長 副課長 社会福祉担当 障がい者福祉担当	2 2	課長 副課長 福祉支援担当	2
子育て支援課	46	子育て支援課	45	子育て支援課	49
課長 副課長 子育て推進担当 保育担当 子育てひろば担当 みやしろ保育園 国納保育園	5 8 21 12	課長 副課長 子育て推進担当 保育担当 こども笑顔担当 みやしろ保育園 国納保育園	4 9 18 14	課長 副課長 こども笑顔担当 こども安心担当 こども保育担当 みやしろ保育園 国納保育園	9 1 4 19 16

所 管 課	職員数 令和2年度	所 管 課	職員数 令和3年度	所 管 課	職員数 令和4年度
健康介護課	19	健康介護課	20	健康介護課	39
課長		課長		課長	
副課長		副課長		副課長	
高齢者支援担当		高齢者支援担当		高齢者支援担当	
介護保険担当	10	介護保険担当	10	介護保険担当	10
健康増進室（保健センター）		健康増進室（保健センター）		健康増進室（保健センター）	
所長		所長		所長	
健康増進担当	9	健康増進担当	10	健康増進担当	10
		地域医療・感染症対策担当		地域医療・感染症対策担当	19
産業観光課	1	産業観光課	1	産業観光課	1
課長		課長		課長	
副課長		副課長		副課長	
農地調整担当		農地調整担当		農地調整担当	
農業振興担当		農業振興担当		農業振興担当	
商工観光担当	1	商工観光担当	1	商工観光担当	1
まちづくり建設課	0	まちづくり建設課	0	まちづくり建設課	0
課長		課長		課長	
副課長		副課長		副課長	
道路担当		道路担当		道路担当	
都市計画担当		都市計画担当		都市計画担当	
建築開発担当		建築開発担当		建築開発担当	
上下水道室		上下水道室		上下水道室	
室長		室長		室長	
経営総務担当		経営総務担当		経営総務担当	
施設担当		施設担当		施設担当	
会計室	0	会計室	0	会計室	0
教育推進課	64	教育推進課	74	教育推進課	74
課長		課長		課長	
副課長		副課長		副課長	
教育総務担当	7	教育総務担当	7	教育総務担当	7
学校教育担当	39	学校教育担当	44	学校教育担当	47
生涯学習室		生涯学習室		生涯学習室	
副課長		副課長		副課長	
生涯学習・スポーツ振興担当	2	生涯学習・スポーツ振興担当	2	生涯学習・スポーツ振興担当	2
文化財保護担当（郷土資料館）	16	文化財保護担当（郷土資料館）	21	文化財保護担当（郷土資料館）	18
合 計	172	合 計	180	合 計	206

町長交際費の支出明細

		令和2年度	令和3年度	令和4年度 1/31現在
香典・花環等	件数	16	16	11
	支出額	80,206	105,040	67,500
見舞金	件数	3	1	0
	支出額	30,000	10,000	0
会 費	件数	3	6	16
	支出額	11,500	26,300	102,000
祝い金	件数	1	4	3
	支出額	5,000	18,000	17,000
賛助金	件数	2	2	2
	支出額	10,000	10,000	10,000
その他	件数	0	0	1
	支出額	0	0	17,050
合 計	件数	25	29	33
	支出額	136,706	169,340	213,550

県内市町村における首長（３役含む）の給料及び期末手当等の状況

	市町村名	給料月額（単位：円）			適用年月	期末手当年間支給率
		市町村長	副市町村長	教育長		
県内 町村	伊奈町	770,000	646,000	606,000	H15. 1	給料月額×120/100 ×430/100
	三芳町	750,000	640,000	610,000	H18. 4	給料月額×115/100 ×430/100
	毛呂山町	739,000	630,000	600,000	H16. 4	給料月額×115/100 ×430/100
	越生町	733,000 (30%減額中)	616,000	590,000	H8. 1	給料月額×115/100 ×390/100 (減額後の給料額を基礎額とする)
	滑川町	710,000	590,000	560,000	H15. 4	給料月額×120/100 ×430/100
	嵐山町	678,000	576,000	547,000	H21. 4	給料月額×120/100 ×430/100
	小川町	712,000	612,000	590,000	H17. 12	給料月額×120/100 ×430/100
	川島町	688,000	579,000	549,000	H19. 10	給料月額×120/100 ×430/100
	吉見町	692,000	597,000	565,000	H22. 4	給料月額×120/100 ×430/100
	鳩山町	703,000	584,000	558,000	H25. 4	給料月額×120/100 ×430/100
	ときがわ町	705,000	585,000	541,000	H18. 2	給料月額×120/100 ×430/100
	横瀬町	591,000	550,000	521,000	H17. 1	給料月額×115/100 ×295/100
	皆野町	678,000	588,000	521,000	H7. 3	給料月額×115/100 ×430/100
	長瀨町	595,000 (15%減額中)	550,000 (10%減額中)	520,000 (10%減額中)	R4. 4	給料月額×110/100 ×325/100
	小鹿野町	650,000	565,000	520,000	H17. 10	給料月額×115/100 ×430/100
	東秩父村	595,000 (30%減額中)	550,000	514,000 (30%減額中)	H17. 4	給料月額×115/100 ×430/100 (減額後の給料額を基礎額とする)
	美里町	761,000	632,000	594,000	H6. 6	給料月額×115/100 ×430/100
	神川町	723,000	601,000	565,000	H18. 1	給料月額×115/100 ×430/100
	上里町	770,000	640,000	602,000	H8. 4	給料月額×115/100 ×430/100
	寄居町	756,000	644,000	604,000	H27. 4	給料月額×115/100 ×430/100
近 隣 市	宮代町	732,000	648,000	595,000	H5. 12	給料月額×115/100 ×430/100
	杉戸町	783,000	674,000	618,000	H10. 4	給料月額×115/100 ×430/100
	松伏町	734,000	621,000	581,000	H23. 12	給料月額×115/100 ×445/100
	春日部市	982,000 (50%減額中)	832,000	761,000	H22. 4	給料月額×120/100 ×430/100 (減額後の給料額を基礎額とする)
	久喜市	957,000	805,000	737,000	H28. 4	給料月額×120/100 ×440/100
	蓮田市	845,000	712,000	665,000	H19. 4	給料月額×120/100 ×440/100
	幸手市	839,000	727,000	696,000	H29. 4	給料月額×120/100 ×440/100
	白岡市	810,000 (20%減額中)	686,000	641,000 (5%減額中)	H27. 4	給料月額×120/100 ×440/100

※町村については、埼玉県町村会が実施した令和4年4月1日現在の調査結果等により記載

※町近隣市については、令和5年2月21日現在の条例等をもとに記載

宮代町男女共同参画に関する住民意識調査報告書
【町職員】

女性の活躍推進について抜粋

令和3年3月

宮代町

I. 調査の概要

(1) 目的

宮代町男女共同参画プラン（第3次）の策定にあたり、今後の施策を検討するための基礎資料とすることを目的に実施しました。

(2) 調査期間

令和2年12月21日（月）～ 令和2年12月25日（金）

(3) 調査対象者

会計年度任用職員を除く全職員

(4) 配布数及び回収数

	配布数	回収数	回収率
役場職員調査	219件	218件	99.5%

(5) 調査項目

- あなた自身について
- 1 男女共同参画社会に関する意識について
- 2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- 3 女性の活躍推進について
- 4 ハラスメントについて
- 5 DV（ドメスティック・バイオレンス）について
- 6 性的少数者（LGBT等）について
- 7 男女共同参画推進のために必要な取り組みについて

(6) 報告書の見方

- ・本報告書では、回答すべき箇所が回答されていないものは「無回答」として扱います。
- ・本報告書では、回答する必要のない箇所及び回答すべき箇所でないところを回答している場合は「非該当」として扱います。
- ・設問の構成比は、回答者数（該当設問での該当者数）を基数として百分率（％）で示しています。したがって、非該当者数は、構成比に含まれません。
- ・比率は全て百分率（％）で表し、小数点以下第二位を四捨五入し算出しているため合計が100％にならない場合があります。
- ・複数回答については、回答者数を基数として百分率（％）で示しています。したがって、合計値は100％にならない場合もあります。
- ・基数となる実数はnとして掲載し、各グラフの比率はnを母数とした割合を示しています。
- ・本報告書では、回答合計の表記を単一（○は一つ）回答は「合計」、複数（○はいくつでも）回答は「回答者数」としています。非該当処理が含まれる設問は「回答者数」と表記しています。
- ・3%未満の回答については、グラフでの数値記載は省略させていただきます。

Ⅱ. 男女共同参画調査結果

(町職員)

3 女性の活躍推進について

女性の 5 割弱、男性の 6 割強は、男性の方がより責任のある仕事を任せられていると感じています。

また、男性の昇任、昇格が早いと感じているのは女性に多い結果となっています。

一般（住民対象）調査と比較をすると、町職員の方が男女差を感じている女性が多い結果が出ています。

課 題

内閣府では、第 5 次男女共同参画基本計画において、「2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのための通過点として、2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める。」ことを目標に掲げています。仕事内容や待遇についての男女差について、さらに実態の調査が必要で、事実があれば是正を図る必要があります。

問10－① 職場において、責任のある仕事を任せることについて男女差があると思いますか。あなたの考えに近いものを選んでください。(1つだけに○)

職場で責任のある仕事を任せることについての男女差については、「男性に偏っている」と「どちらかと言えば、男性に偏っている」を合わせた『男性に偏っている』が53.7%、「男女差はない」は44.5%となっています。

	男性に偏っている	どちらかと言えば、男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、女性に偏っている	女性に偏っている	無回答
全体 (n=218)	14.7%	39.0%	44.5%			
【性別】						
女性 (n=95)	10.5%	35.8%	51.6%			
男性 (n=110)	17.3%	44.5%	38.2%			
【年齢別】						
20歳未満 (n=1)		100.0%				
20代 (n=29)	17.2%	48.3%	34.5%			
30代 (n=34)	17.6%	41.2%	41.2%			
40代 (n=81)	13.6%	39.5%	45.7%			
50代 (n=60)	13.3%	33.3%	51.7%			
60歳以上 (n=7)	28.6%	42.9%	28.6%			
無回答 (n=6)	16.7%	50.0%	33.3%			

	男性に偏っている	どちらかと言えば、 男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、 女性に偏っている	女性に 偏っている	無回答	回答者数
全体	32	85	97	0	0	4	218
【性別】							
女性	10	34	49	0	0	2	95
男性	19	49	42	0	0	0	110
無回答	3	2	6	0	0	2	13
【年齢別】							
20歳未満	0	1	0	0	0	0	1
20代	5	14	10	0	0	0	29
30代	6	14	14	0	0	0	34
40代	11	32	37	0	0	1	81
50代	8	20	31	0	0	1	60
60歳以上	2	3	2	0	0	0	7
無回答	0	1	3	0	0	2	6
全体(n=218)	14.7%	39.0%	44.5%	0.0%	0.0%	1.8%	100.0%
【性別】							
女性(n=95)	10.5%	35.8%	51.6%	0.0%	0.0%	2.1%	100.0%
男性(n=110)	17.3%	44.5%	38.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=13)	23.1%	15.4%	46.2%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
【年齢別】							
20歳未満(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	17.2%	48.3%	34.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	13.6%	39.5%	45.7%	0.0%	0.0%	1.2%	100.0%
50代(n=60)	13.3%	33.3%	51.7%	0.0%	0.0%	1.7%	100.0%
60歳以上(n=7)	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=6)	0.0%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%

問10－② 職場において、職務経験を積む機会の多さについて男女差があると思いますか。あなたの考えに近いものを選んでください。(1つだけに○)

職場で職務経験を積む機会の多さについての男女差については、「男性に偏っている(6.0%)」と「どちらかと言えば、男性に偏っている(28.0%)」を合わせた『男性に偏っている(計)』が34.0%、『女性に偏っている(計)』の回答はありませんでした。また、「男女差はない」は63.3%となっています。

男性に偏っている	どちらかと言えば、男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、女性に偏っている	女性に偏っている	無回答

全体(n=218)	6.0%	28.0%	63.3%	
【性別】				
女性(n=95)	4.2%	27.4%	64.2%	4.2%
男性(n=110)	5.5%	29.1%	65.5%	
【年齢別】				
20歳未満(n=1)		100.0%		
20代(n=29)	10.3%	24.1%	65.5%	
30代(n=34)		20.6%	76.5%	
40代(n=81)	3.7%	33.3%	61.7%	5.0%
50代(n=60)	8.3%	28.3%	58.3%	
60歳以上(n=7)	14.3%	28.6%	57.1%	
無回答(n=6)	16.7%	50.0%	33.3%	

	男性に偏っている	どちらかと言えば、 男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、 女性に偏っている	女性に偏っている	無回答	回答者数
全体	13	61	138	0	0	6	218
【性別】							
女性	4	26	61	0	0	4	95
男性	6	32	72	0	0	0	110
無回答	3	3	5	0	0	2	13
【年齢別】							
20歳未満	0	0	1	0	0	0	1
20代	3	7	19	0	0	0	29
30代	1	7	26	0	0	0	34
40代	3	27	50	0	0	1	81
50代	5	17	35	0	0	3	60
60歳以上	1	2	4	0	0	0	7
無回答	0	1	3	0	0	2	6
全体(n=218)	6.0%	28.0%	63.3%	0.0%	0.0%	2.8%	100.0%
【性別】							
女性(n=95)	4.2%	27.4%	64.2%	0.0%	0.0%	4.2%	100.0%
男性(n=110)	5.5%	29.1%	65.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=13)	23.1%	23.1%	38.5%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
【年齢別】							
20歳未満(n=1)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	10.3%	24.1%	65.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	2.9%	20.6%	76.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	3.7%	33.3%	61.7%	0.0%	0.0%	1.2%	100.0%
50代(n=60)	8.3%	28.3%	58.3%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
60歳以上(n=7)	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=6)	0.0%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%

問10－③ 職場において、昇任・昇格の早さについて男女差があると思いますか。あなたの考えに近いものを選んでください。(1つだけに○)

職場で昇任・昇格の早さについての男女差については、「男性に偏っている（6.9%）」と「どちらかと言えば、男性に偏っている（28.0%）」を合わせた『男性に偏っている（計）』が34.9%、「女性に偏っている（0.5%）」と「どちらかと言えば、女性に偏っている（2.8%）」を合わせた『女性に偏っている（計）』が3.3%となっています。また、「男女差はない」は59.2%となっています。

男性に偏っている	どちらかと言えば、男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、女性に偏っている	女性に偏っている	無回答

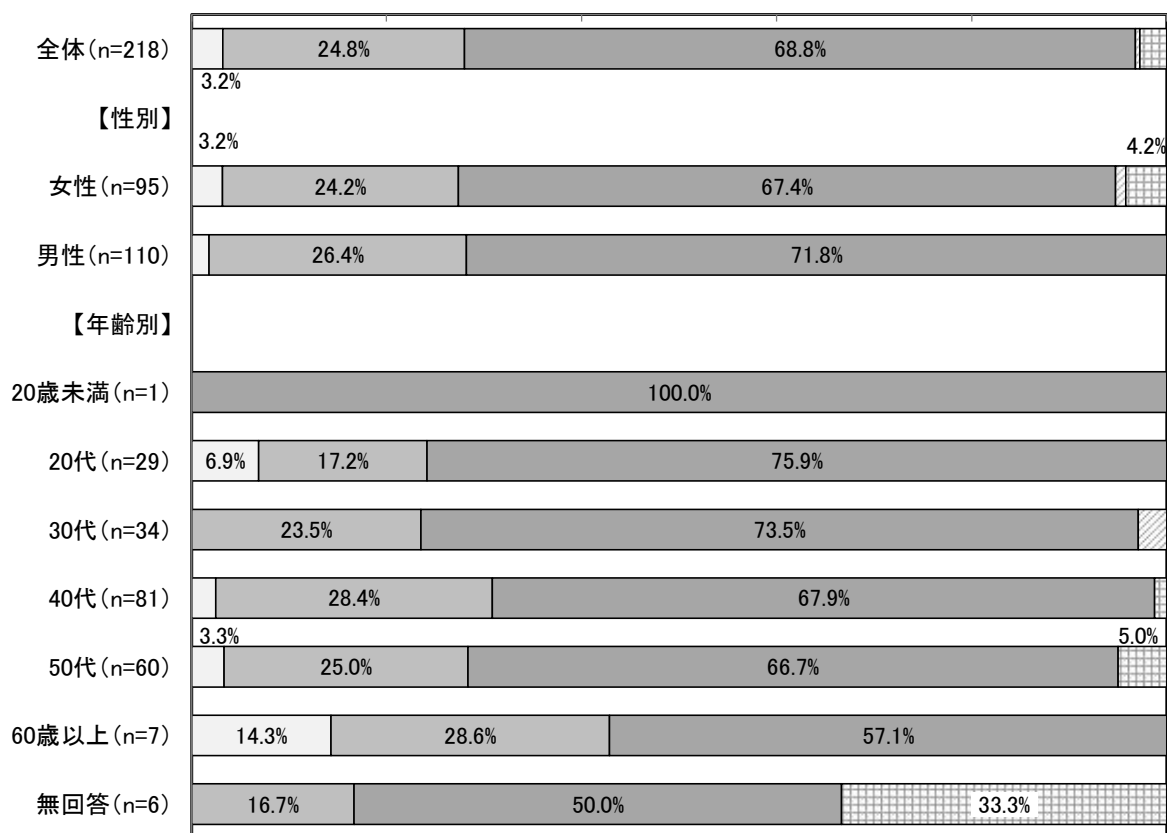
全体 (n=218)	6.9%	28.0%	59.2%		
【性別】					4.2%
女性 (n=95)	7.4%	33.7%	53.7%		5.5%
男性 (n=110)	4.5%	23.6%	66.4%		
【年齢別】					
20歳未満 (n=1)		100.0%			
20代 (n=29)	6.9%	41.4%	51.7%		
30代 (n=34)		47.1%	52.9%		
40代 (n=81)	7.4%	18.5%	70.4%		
50代 (n=60)	10.0%	20.0%	58.3%	5.0%	5.0%
60歳以上 (n=7)	14.3%	57.1%	14.3%	14.3%	
無回答 (n=6)	16.7%	50.0%		33.3%	

	男性に偏っている	どちらかと言えば、 男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、 女性に偏っている	女性に偏っている	無回答	回答者数
全体	15	61	129	6	1	6	218
【性別】							
女性	7	32	51	0	1	4	95
男性	5	26	73	6	0	0	110
無回答	3	3	5	0	0	2	13
【年齢別】							
20歳未満	0	1	0	0	0	0	1
20代	2	12	15	0	0	0	29
30代	0	16	18	0	0	0	34
40代	6	15	57	2	0	1	81
50代	6	12	35	3	1	3	60
60歳以上	1	4	1	1	0	0	7
無回答	0	1	3	0	0	2	6
全体(n=218)	6.9%	28.0%	59.2%	2.8%	0.5%	2.8%	100.0%
【性別】							
女性(n=95)	7.4%	33.7%	53.7%	0.0%	1.1%	4.2%	100.0%
男性(n=110)	4.5%	23.6%	66.4%	5.5%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=13)	23.1%	23.1%	38.5%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
【年齢別】							
20歳未満(n=1)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	6.9%	41.4%	51.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	0.0%	47.1%	52.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	7.4%	18.5%	70.4%	2.5%	0.0%	1.2%	100.0%
50代(n=60)	10.0%	20.0%	58.3%	5.0%	1.7%	5.0%	100.0%
60歳以上(n=7)	14.3%	57.1%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=6)	0.0%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%

問10－④ 職場において、仕事上での発言の機会について男女差があると思いますか。あなたの考えに近いものを選んでください。(1つだけに○)

職場で仕事上での発言の機会についての男女差については、「男性に偏っている(3.2%)」と「どちらかと言えば、男性に偏っている(24.8%)」を合わせた『男性に偏っている(計)』が28.0%、「女性に偏っている(0%)」と「どちらかと言えば、女性に偏っている(0.5%)」を合わせた『女性に偏っている(計)』が0.5%となっています。また、「男女差はない」は68.8%となっています。

男性に偏っている	どちらかと言えば、男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、女性に偏っている	女性に偏っている	無回答



	男性に偏っている	どちらかと言えば、 男性に偏っている	男女差はない	どちらかと言えば、 女性に偏っている	女性に偏っている	無回答	回答者数
全体	7	54	150	1	0	6	218
【性別】							
女性	3	23	64	1	0	4	95
男性	2	29	79	0	0	0	110
無回答	2	2	7	0	0	2	13
【年齢別】							
20歳未満	0	0	1	0	0	0	1
20代	2	5	22	0	0	0	29
30代	0	8	25	1	0	0	34
40代	2	23	55	0	0	1	81
50代	2	15	40	0	0	3	60
60歳以上	1	2	4	0	0	0	7
無回答	0	1	3	0	0	2	6
全体(n=218)	3.2%	24.8%	68.8%	0.5%	0.0%	2.8%	100.0%
【性別】							
女性(n=95)	3.2%	24.2%	67.4%	1.1%	0.0%	4.2%	100.0%
男性(n=110)	1.8%	26.4%	71.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=13)	15.4%	15.4%	53.8%	0.0%	0.0%	15.4%	100.0%
【年齢別】							
20歳未満(n=1)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	6.9%	17.2%	75.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	0.0%	23.5%	73.5%	2.9%	0.0%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	2.5%	28.4%	67.9%	0.0%	0.0%	1.2%	100.0%
50代(n=60)	3.3%	25.0%	66.7%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
60歳以上(n=7)	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=6)	0.0%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%

問11 女性の管理職が少ない現状があります。その理由は何だと思いますか
(○は2つまで)

女性の管理職が少ない理由については、「昇進に対する意識・目標に男女差がある」が59.2%と最も多く、次いで「仕事に使える時間(家事・育児・介護等への負担)に男女差がある」が47.2%、「出産・育児に伴う長期休業が影響している」が21.6%となっています。

男女別でみますと、男性は「昇進に対する意識・目標に男女差がある」が71.8%と最も多く、女性では「仕事に使える時間(家事・育児・介護等への負担)に男女差がある」が70.5%で最も多い結果が出ています。

課 題

主な理由において、男女で意識に差が生じており、「時間の問題」については、ワーク・ライフ・バランスの改善、「昇進への意識」は、特に女性の意識改革が求められます。

仕事に使える時間 (家事・育児・介護 等への負担)に男 女差がある	昇進に対する意 識・目標に男女差 がある	出産・育児に伴う 長期休業が影響し ている	仕事経験を通じて 育成される機会に 男女差がある	「育児や介護等は 女性の役割」とす る固定的役割分担 意識がある	管理職を支える仕 組みがない(例え ば、メンター制度 等)	わからない	その他	無回答
--	----------------------------	-----------------------------	--------------------------------	---	--	-------	-----	-----

全体(n=218)	47.2%	59.2%	21.6%	11.0%	10.1%	5.0%	6.9%
【性別】				3.7%	10.1%	5.0%	
女性(n=95)	70.5%	45.3%	21.1%	4.2%	10.5%	4.2%	5.3%
男性(n=110)	30.0%	71.8%	20.9%	3.6%	10.0%	5.5%	7.3%
【年齢別】							
20歳未満(n=1)	100.0%	100.0%					
20代(n=29)	51.7%	34.5%	48.3%	20.7%	8.8%	6.9%	6.9%
30代(n=34)	55.9%	55.9%	38.2%	3.7%	8.6%	11.1%	4.9%
40代(n=81)	49.4%	61.7%	14.8%	6.7%	6.7%	5.0%	5.0%
50代(n=60)	43.3%	73.3%	10.0%	11.7%			
60歳以上(n=7)	28.6%	71.4%	14.3%	14.3%	42.9%		
無回答(n=6)	16.7%	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%		

	仕事に使える時間 (家事・育児・介護等への負担に男女差がある)	昇進に対する意識・目標に男女差がある	出産・育児に伴う長期休業が影響している	仕事経験を通じて育成される機会に男女差がある	「育児や介護等は女性の役割」とする固定的役割分担意識がある	管理職を支える仕組みがない(例えば、メンター制度等)	わからない	その他	無回答	回答者数
全体	103	129	47	8	24	22	11	15	2	218
【性別】										
女性	67	43	20	4	13	10	4	5	1	95
男性	33	79	23	4	10	11	6	8	0	110
無回答	3	7	4	0	1	1	1	2	1	13
【年齢別】										
20歳未満	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
20代	15	10	14	0	6	1	2	2	0	29
30代	19	19	13	0	3	5	0	1	0	34
40代	40	50	12	3	7	9	4	7	0	81
50代	26	44	6	4	7	4	3	3	1	60
60歳以上	2	5	0	1	1	3	0	0	0	7
無回答	0	1	1	0	0	0	2	2	1	6
全体(n=218)	47.2%	59.2%	21.6%	3.7%	11.0%	10.1%	5.0%	6.9%	0.9%	100.0%
【性別】										
女性(n=95)	70.5%	45.3%	21.1%	4.2%	13.7%	10.5%	4.2%	5.3%	1.1%	100.0%
男性(n=110)	30.0%	71.8%	20.9%	3.6%	9.1%	10.0%	5.5%	7.3%	0.0%	100.0%
無回答(n=13)	23.1%	53.8%	30.8%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	100.0%
【年齢別】										
20歳未満(n=1)	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	51.7%	34.5%	48.3%	0.0%	20.7%	3.4%	6.9%	6.9%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	55.9%	55.9%	38.2%	0.0%	8.8%	14.7%	0.0%	2.9%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	49.4%	61.7%	14.8%	3.7%	8.6%	11.1%	4.9%	8.6%	0.0%	100.0%
50代(n=60)	43.3%	73.3%	10.0%	6.7%	11.7%	6.7%	5.0%	5.0%	1.7%	100.0%
60歳以上(n=7)	28.6%	71.4%	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=6)	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	100.0%

問12 女性管理職が増えるための方策として効果的な取り組みは何だと思いますか。
(○は2つまで)

女性管理職が増えるための方策として効果的な取り組みについては、「昇任後も年休や育児支援制度等を取得しやすい職場環境づくり」が35.8%と最も多く、次いで「早い時期から管理職を意識した人材育成を行う」が31.2%、「子育て中や子育てがひと段落した女性がチャレンジできるよう支援する」が26.1%となっています。

課 題

女性の仕事以外の負荷を軽減する取組、男女共同参画そのものの実効性向上が求められます。

女性職員に幅広い職務を経験させる	子育て中や子育てがひと段落した女性がチャレンジできるよう支援する	昇任後も年休や育児支援制度等を取得しやすい職場環境づくり	庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する	昇任・昇格制度について見直す	女性職員が政策決定の場に参画することへの関心を深める	早い時期から管理職を意識した人材育成を行う	家庭内で家事・育児・介護の責任を男女バランスよく分かち合う(家庭内での話し合い)	その他	無回答
------------------	----------------------------------	------------------------------	-------------------------	----------------	----------------------------	-----------------------	--	-----	-----

全体(n=218)	17.0%	26.1%	35.8%	9.6%	9.2%	31.2%	24.3%	9.2%
【性別】								
女性(n=95)	10.5%	31.6%	50.5%	7.4%	21.1%	28.4%	10.0%	4.2%
男性(n=110)	22.7%	21.8%	25.5%	10.9%	14.5%	40.9%	22.7%	7.4%
【年齢別】								
20歳未満(n=1)	100.0%	100.0%						
20代(n=29)	17.2%	55.2%	44.8%	6.9%	6.9%	20.7%	20.7%	3.4%
30代(n=34)	11.8%	32.4%	44.1%	5.9%	38.2%	38.2%		
40代(n=81)	17.3%	14.8%	33.3%	13.6%	11.1%	29.6%	28.4%	12.3%
50代(n=60)	20.0%	21.7%	35.0%	6.7%	15.0%	38.3%	18.3%	8.3%
60歳以上(n=7)	28.6%	42.9%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%		
無回答(n=6)	16.7%	33.3%	50.0%					

	女性職員 に幅広い 職務を経験 させる	子育て中 や子育て がひと段落 した女性が チャレンジ できるよう 支援する	昇任後も年 休や育児 支援制度 等取得し やすい職 場環境づく り	庁内での 男女共同 参画に対 する啓発活 動を強化す る	昇任・昇格 制度につい て見直す	女性職員 が政策決 定の場に 参画するこ とへの関心 を深める	早い時期 から管理職 を意識した 人材育成を 行う	家庭内で 家事・育 児・介護の 責任を男女 バランスよ く分かち合 う(家庭内 での話し合 い)	その他	無回答	回答者数
全体	37	57	78	3	21	20	68	53	20	4	218
【性別】											
女性	10	30	48	2	7	4	20	27	7	1	95
男性	25	24	28	1	12	16	45	25	11	0	110
無回答	2	3	2	0	2	0	3	1	2	3	13
【年齢別】											
20歳未満	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
20代	5	16	13	0	2	2	6	6	1	0	29
30代	4	11	15	0	2	0	13	13	1	0	34
40代	14	12	27	2	11	9	24	23	10	0	81
50代	12	13	21	1	4	9	23	11	5	1	60
60歳以上	2	3	1	0	2	0	2	0	1	0	7
無回答	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3	6
全体(n=218)	17.0%	26.1%	35.8%	1.4%	9.6%	9.2%	31.2%	24.3%	9.2%	1.8%	100.0%
【性別】											
女性(n=95)	10.5%	31.6%	50.5%	2.1%	7.4%	4.2%	21.1%	28.4%	7.4%	1.1%	100.0%
男性(n=110)	22.7%	21.8%	25.5%	0.9%	10.9%	14.5%	40.9%	22.7%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答(n=13)	15.4%	23.1%	15.4%	0.0%	15.4%	0.0%	23.1%	7.7%	15.4%	23.1%	100.0%
【年齢別】											
20歳未満(n=1)	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	17.2%	55.2%	44.8%	0.0%	6.9%	6.9%	20.7%	20.7%	3.4%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	11.8%	32.4%	44.1%	0.0%	5.9%	0.0%	38.2%	38.2%	2.9%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	17.3%	14.8%	33.3%	2.5%	13.6%	11.1%	29.6%	28.4%	12.3%	0.0%	100.0%
50代(n=60)	20.0%	21.7%	35.0%	1.7%	6.7%	15.0%	38.3%	18.3%	8.3%	1.7%	100.0%
60歳以上(n=7)	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%
無回答(n=6)	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%	100.0%

問13 今後、女性の管理職が増えることについてどのように考えますか。(〇は2つまで)

今後、女性の管理職が増えることについては、「男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる」が67.4%と最も多く、次いで「女性の声が反映され、多様な視点から新たな政策が生まれる」が36.2%、「働き方の見直しが進む」が23.4%となっています。

課 題

女性管理職の増加に対する否定的な見方はほとんどありません。しかしながら、「男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる」という回答もあり、さらなる意識啓発が必要です。

男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる	男女を問わず、仕事と仕事以外の生活(家庭・地域・個人)の両立がしやすくなる	女性の声が反映され、多様な視点から新たな政策が生まれる	男性の家事・育児参画が進む	働き方の見直しが進む	家庭生活が優先され、業務に支障をきたす	男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	その他	無回答
-------------------------	---------------------------------------	-----------------------------	---------------	------------	---------------------	-----------------------	-----	-----

全体 (n=218)	67.4%	19.3%	36.2%	23.4%	4.6%	4.6%
【性別】						
女性 (n=95)	55.8%	20.0%	40.0%	32.6%	3.6%	5.5%
男性 (n=110)	79.1%	20.0%	34.5%	16.4%		
【年齢別】						
20歳未満 (n=1)	100.0%		100.0%			
20代 (n=29)	75.9%	17.2%	31.0%	24.1%	6.9%	3.4% 3.4%
30代 (n=34)	73.5%	14.7%	23.5%	26.5%	6.2%	8.8%
40代 (n=81)	64.2%	17.3%	39.5%	25.9%	3.3%	
50代 (n=60)	70.0%	28.3%	40.0%	20.0%		
60歳以上 (n=7)	57.1%	85.7%		28.6%	14.3%	
無回答 (n=6)	16.7%	50.0%		33.3%		

	男女を問わず、優秀な人材が活躍できるようになる	男女を問わず、仕事と仕事以外の生活(家庭・地域・個人)の両立がしやすくなる	女性の声が反映され、多様な視点から新たな政策が生まれる	男性の家事・育児参加が進む	働き方の見直しが進む	家庭生活が優先され、業務に支障をきたす	男性のポストが減り、男性が活躍しづらくなる	その他	無回答	回答者数
全体	147	42	79	10	51	0	2	10	5	218
【性別】										
女性	53	19	38	6	31	0	0	2	2	95
男性	87	22	38	4	18	0	2	6	1	110
無回答	7	1	3	0	2	0	0	2	2	13
【年齢別】										
20歳未満	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
20代	22	5	9	2	7	0	1	1	0	29
30代	25	5	8	1	9	0	1	3	0	34
40代	52	14	32	5	21	0	0	1	2	81
50代	42	17	24	2	12	0	0	1	1	60
60歳以上	4	0	6	0	2	0	0	1	0	7
無回答	1	0	0	0	0	0	0	3	2	6
全体(n=218)	67.4%	19.3%	36.2%	4.6%	23.4%	0.0%	0.9%	4.6%	2.3%	100.0%
【性別】										
女性(n=95)	55.8%	20.0%	40.0%	6.3%	32.6%	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%	100.0%
男性(n=110)	79.1%	20.0%	34.5%	3.6%	16.4%	0.0%	1.8%	5.5%	0.9%	100.0%
無回答(n=13)	53.8%	7.7%	23.1%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	15.4%	15.4%	100.0%
【年齢別】										
20歳未満(n=1)	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	75.9%	17.2%	31.0%	6.9%	24.1%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	73.5%	14.7%	23.5%	2.9%	26.5%	0.0%	2.9%	8.8%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	64.2%	17.3%	39.5%	6.2%	25.9%	0.0%	0.0%	1.2%	2.5%	100.0%
50代(n=60)	70.0%	28.3%	40.0%	3.3%	20.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%	100.0%
60歳以上(n=7)	57.1%	0.0%	85.7%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	100.0%
無回答(n=6)	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	33.3%	100.0%

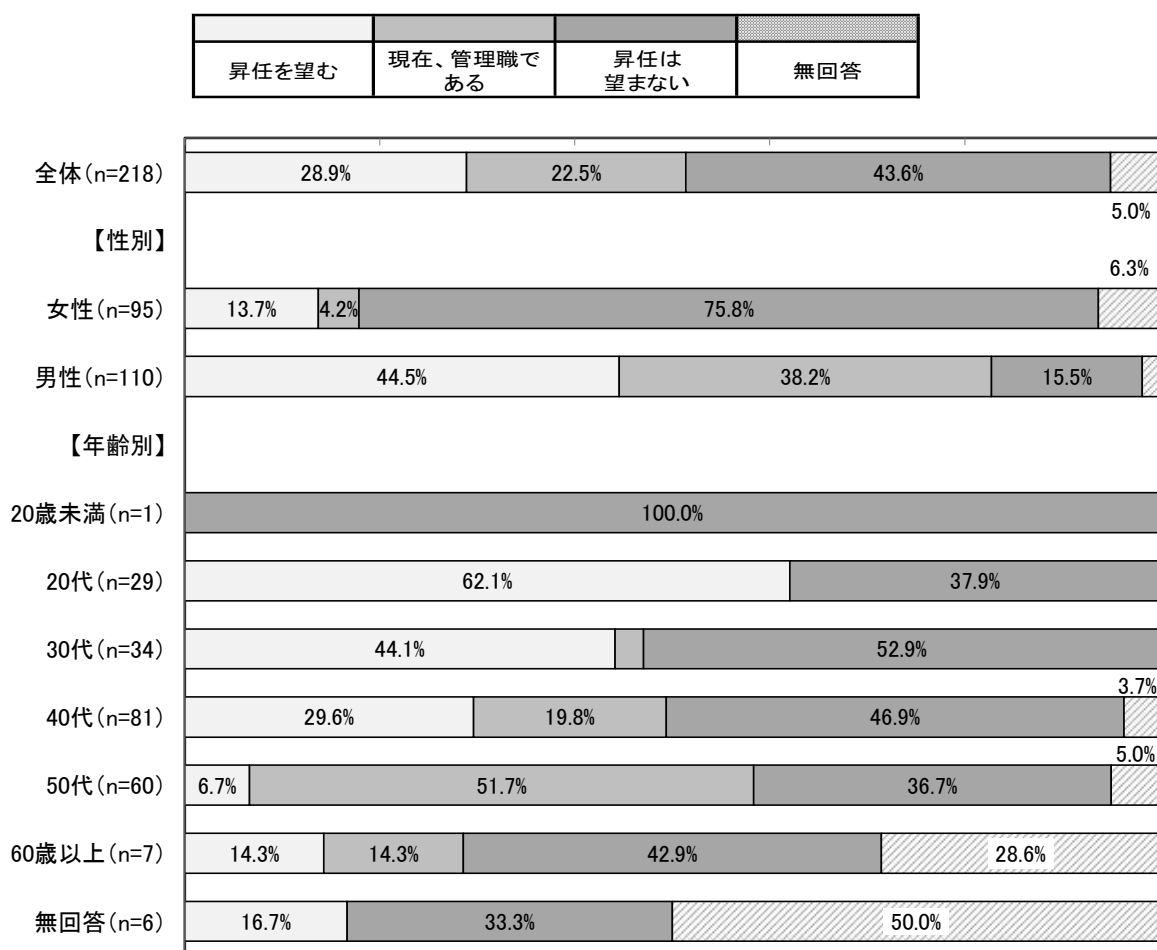
問14 将来、管理職に昇任することを望みますか。(1つだけに○)

将来の管理職への昇任希望については、「昇任は望まない」が43.6%と最も多く、次いで「昇任を望む」が28.9%、「現在、管理職である」が22.5%となっています。

男女別でみると意識の差が大きくあり、女性は昇任を望んでいない方が多くいることがわかります。

課 題

昇任を望まない女性が意識改革を図る必要があります。また、年代別でみると、20代で昇任は望まないという回答が多いことから、若年層への啓発が必要です。



	昇任を望む	現在、管理職である	昇任は望まない	無回答	回答者数
全体	63	49	95	11	218
【性別】					
女性	13	4	72	6	95
男性	49	42	17	2	110
無回答	1	3	6	3	13
【年齢別】					
20歳未満	0	0	1	0	1
20代	18	0	11	0	29
30代	15	1	18	0	34
40代	24	16	38	3	81
50代	4	31	22	3	60
60歳以上	1	1	3	2	7
無回答	1	0	2	3	6
全体(n=218)	28.9%	22.5%	43.6%	5.0%	100.0%
【性別】					
女性(n=95)	13.7%	4.2%	75.8%	6.3%	100.0%
男性(n=110)	44.5%	38.2%	15.5%	1.8%	100.0%
無回答(n=13)	7.7%	23.1%	46.2%	23.1%	100.0%
【年齢別】					
20歳未満(n=1)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
20代(n=29)	62.1%	0.0%	37.9%	0.0%	100.0%
30代(n=34)	44.1%	2.9%	52.9%	0.0%	100.0%
40代(n=81)	29.6%	19.8%	46.9%	3.7%	100.0%
50代(n=60)	6.7%	51.7%	36.7%	5.0%	100.0%
60歳以上(n=7)	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	100.0%
無回答(n=6)	16.7%	0.0%	33.3%	50.0%	100.0%

問14で「3.昇任は望まない」と回答された方にお聞きしました

問14—1 昇任を望まない理由は何ですか。(○は2つまで)

昇任を望まない理由については、「「仕事」と「仕事以外の生活(家庭・地域・個人)」の両立に影響が大きい」が33.7%と最も多く、次いで「管理職になるのが不安である」が28.4%、「管理職の仕事に対する魅力、やりがい、達成感や充実感が見いだせない」が22.1%となっています。

「仕事」と「仕事以外の生活(家庭・地域・個人)」の両立に影響が大きい	現在の職位で仕事を続けたい	管理職の仕事に対する魅力、やりがい、達成感や充実感が見いだせない	管理職になるのが不安である	管理職になることを期待されていない	管理職を務められる職務経験がない	その他	無回答

全体 (n=95)	33.7%	20.0%	22.1%	28.4%	10.5%	16.8%	9.5%
【性別】							
女性 (n=72)	38.9%	25.0%	15.3%	31.9%	5.6%	16.7%	5.6%
男性 (n=17)	23.5%	5.9%	52.9%	23.5%	29.4%	11.8%	17.6%
【年齢別】							
20歳未満 (n=1)	100.0%				100.0%		
20代 (n=11)	18.2%	90.9%			36.4%		
30代 (n=18)	50.0%	16.7%	22.2%	22.2%	16.7%	5.6%	5.3%
40代 (n=38)	39.5%	21.1%	28.9%	15.8%	23.7%	13.2%	9.1%
50代 (n=22)	27.3%	36.4%	27.3%	27.3%	4.5%	13.6%	
60歳以上 (n=3)	100.0%						
無回答 (n=2)	50.0%			50.0%			

	「仕事」と 「仕事以外 の生活(家 庭・地域・ 個人)」の 両立に影響 が大きい	現在の職 位で仕事を 続けたい	管理職の 仕事に対 する魅力、 やりがい、 達成感や 充実感が 見いだせ ない	管理職に なるのが不 安である	管理職に なることを 期待されて いない	管理職を務 められる職 務経験が ない	その他	無回答	回答者数	非該当
全体	32	19	21	27	10	16	9	1	95	123
【性別】										
女性	28	18	11	23	4	12	4	0	72	23
男性	4	1	9	4	5	2	3	0	17	93
無回答	0	0	1	0	1	2	2	1	6	7
【年齢別】										
20歳未満	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0
20代	2	0	0	10	0	4	0	0	11	18
30代	9	3	4	4	0	3	1	0	18	16
40代	15	8	11	6	9	5	2	0	38	43
50代	6	8	6	6	1	3	2	0	22	38
60歳以上	0	0	0	0	0	0	3	0	3	4
無回答	0	0	0	0	0	0	1	1	2	4
全体(n=95)	33.7%	20.0%	22.1%	28.4%	10.5%	16.8%	9.5%	1.1%	100.0%	
【性別】										
女性(n=72)	38.9%	25.0%	15.3%	31.9%	5.6%	16.7%	5.6%	0.0%	100.0%	
男性(n=17)	23.5%	5.9%	52.9%	23.5%	29.4%	11.8%	17.6%	0.0%	100.0%	
無回答(n=6)	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	33.3%	16.7%	100.0%	
【年齢別】										
20歳未満(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
20代(n=11)	18.2%	0.0%	0.0%	90.9%	0.0%	36.4%	0.0%	0.0%	100.0%	
30代(n=18)	50.0%	16.7%	22.2%	22.2%	0.0%	16.7%	5.6%	0.0%	100.0%	
40代(n=38)	39.5%	21.1%	28.9%	15.8%	23.7%	13.2%	5.3%	0.0%	100.0%	
50代(n=22)	27.3%	36.4%	27.3%	27.3%	4.5%	13.6%	9.1%	0.0%	100.0%	
60歳以上(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
無回答(n=2)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	

宮代町男女共同参画に関する住民意識調査報告書

【町職員】

令和 3 年 3 月

宮代町 総務課 人権推進室

〒345-8504 埼玉県南埼玉郡宮代町笠原1-4-1

TEL:0480-34-1111

FAX:0480-34-7820

女性相談・DV相談件数

■DV相談の傾向

DV相談の傾向としては、相談経路として教育機関と連携し、相談につながるケースが増えてきたことです。各学校は、子どもの様子や保護者からの聞き取り等により、相談が必要と思われるケースについては「女性相談」を案内し、学校と総務課人権推進室が連携して対応、見守りを行うケースがあります。総務課人権推進室では、保護者に対し各種相談窓口の存在を知っていただけるよう、学校を通じて（必要に応じて）チラシを配布しています。

■女性相談の傾向

- ・行き場のない若年女性からの相談→場合によっては福祉課と連携
- ・60代70代の高齢者からの相談（認知？精神疾患？）→高齢者支援担当と連携

■件数

女性相談件数は年々増加しています。DV相談件数は、年によって変動があるものの年間10件以上の相談があります。 ※実人数

（女性相談）

平成29年度	18件
平成30年度	19件
令和元年度	22件
令和2年度	33件
令和3年度	21件

（DV相談件数）

平成29年度	18件
平成30年度	16件
令和元年度	10件
令和2年度	10件
令和3年度	11件

女性相談・DV相談件数

