

# 尾鷲市男女共同参画に関するアンケート調査 結果報告書

令和4年1月

## 【目次】

I. 調査の概要	1
II. 調査の結果	2

# I. 調査の概要

---

## 1. 調査の目的

本調査は、「第3次尾鷲市男女共同参画基本計画」を策定するにあたり、市内に在住、通勤をされている方を対象に、男女共同参画や多様性などについてどのように感じておられるかを把握するため、実施したものです。

なお、アンケート調査に当たっては、紙媒体とWEB版（アンケート内容は同じ）の両方を活用するうえ、三重県が実施した令和元年度「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査」と同様の質問項目を使用することにより、県の結果と尾鷲市の結果を比較しています。

## 2. 調査概要

調査機関 : 令和3年12月～令和4年1月

調査方法 : 紙媒体でのアンケート依頼 : 市内小中学校職員

WEB版でのアンケート依頼 : 三重県尾鷲庁舎職員、尾鷲警察署職員

尾鷲商工会議所会報へのWEB版アンケートチラシ同封

市公式SNS、市ホームページでのWEB版アンケート周知

回答数 : 320票

## 3. 報告書の見方

回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。

複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。

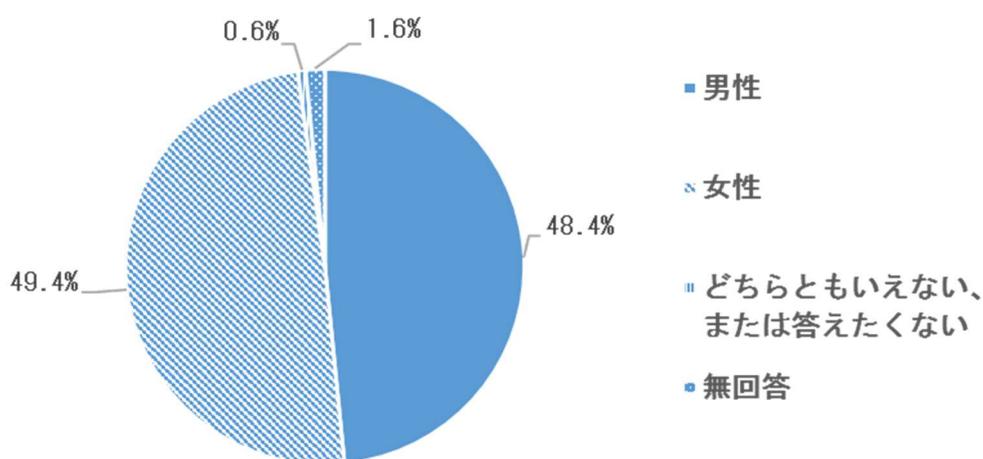
グラフ及び表の「N数 (number of case)」は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。

## II. 調査の結果

### 1. 回答者について

#### 1 性別

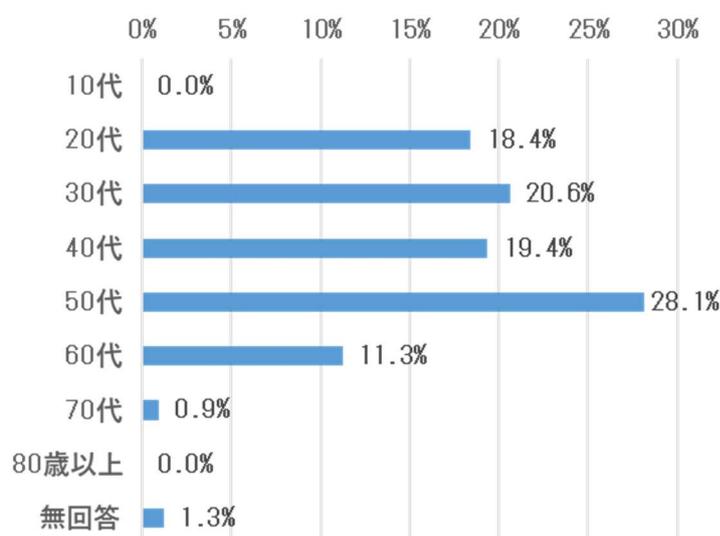
回答者の性別は、「男性」が48.4%、「女性」が49.4%、「どちらともいえない、または答えたくない」が0.6%となっています。



N=320

#### 2 年齢

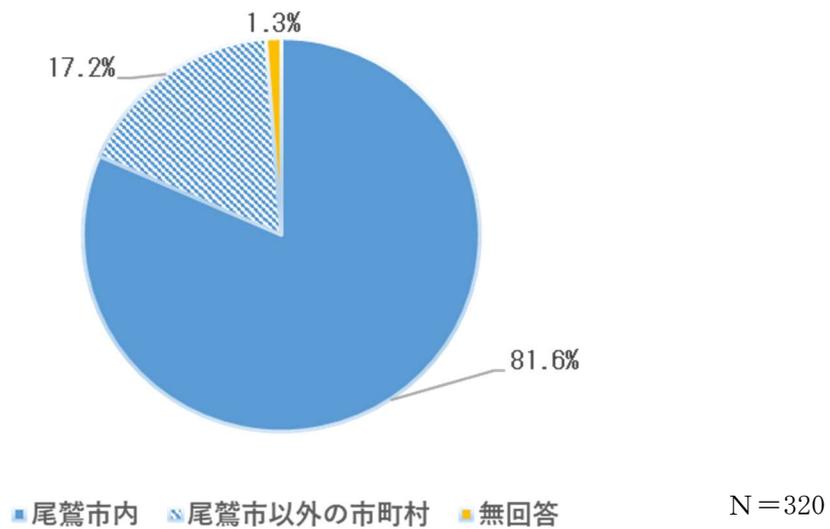
回答者の年齢は、「50代」が28.1%、「30代以上」が20.6%の順で多く、「10代」と「80歳以上」は0%でした。



N=320

### 3 居住地域

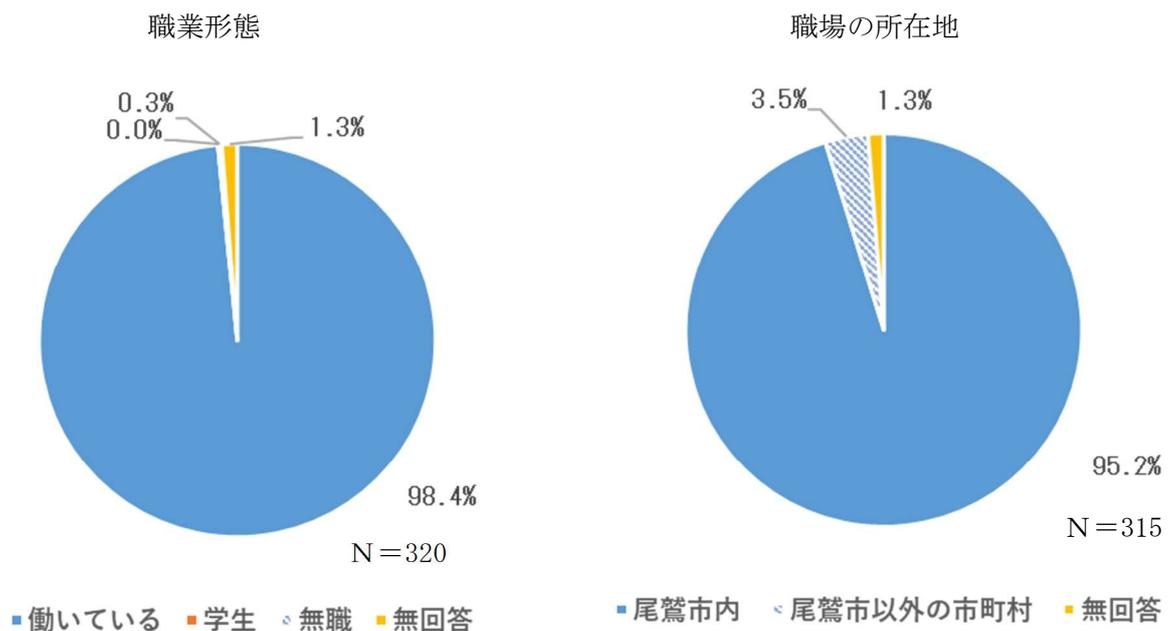
回答者の居住地区は、「尾鷲地区」が81.6%と大半を占めています。



### 4 職業形態

回答者の職業形態としては、98.4%が「働いている」と回答しており、「無職」は0.3%、「学生」は0%でした。

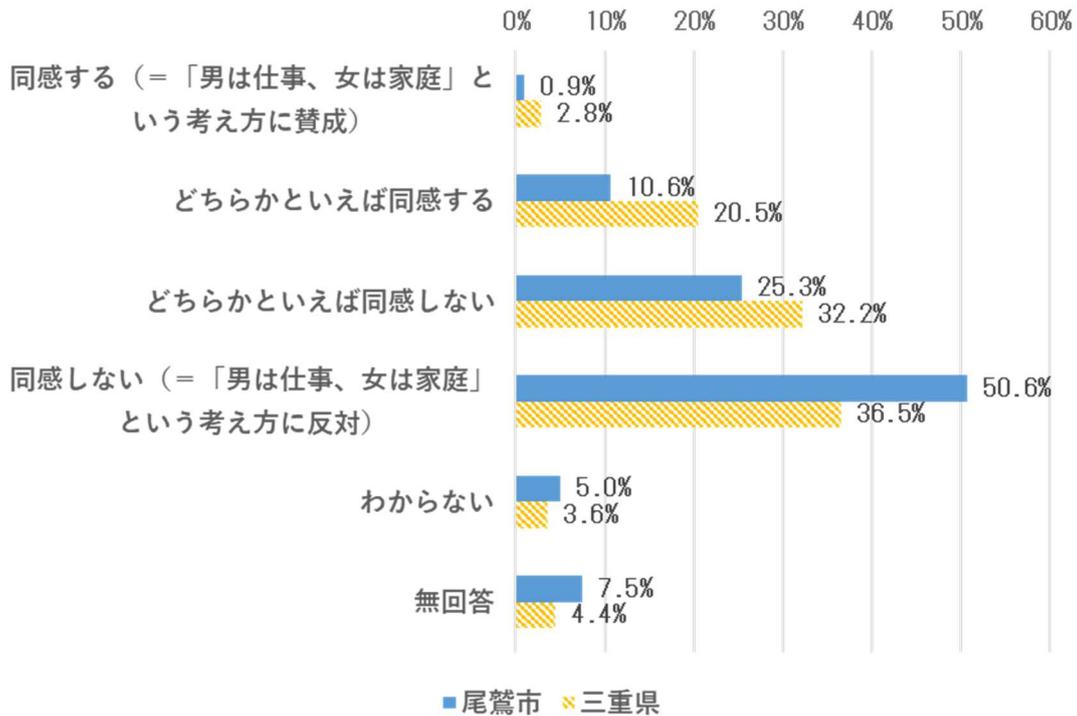
また、「働いている」と回答された方の職場の所在地は、「尾鷲市内が」95.2%、「尾鷲市以外の市町村」が3.5%でした。



## 2. 男女共同参画社会について

### 5 固定的な性別役割分担意識

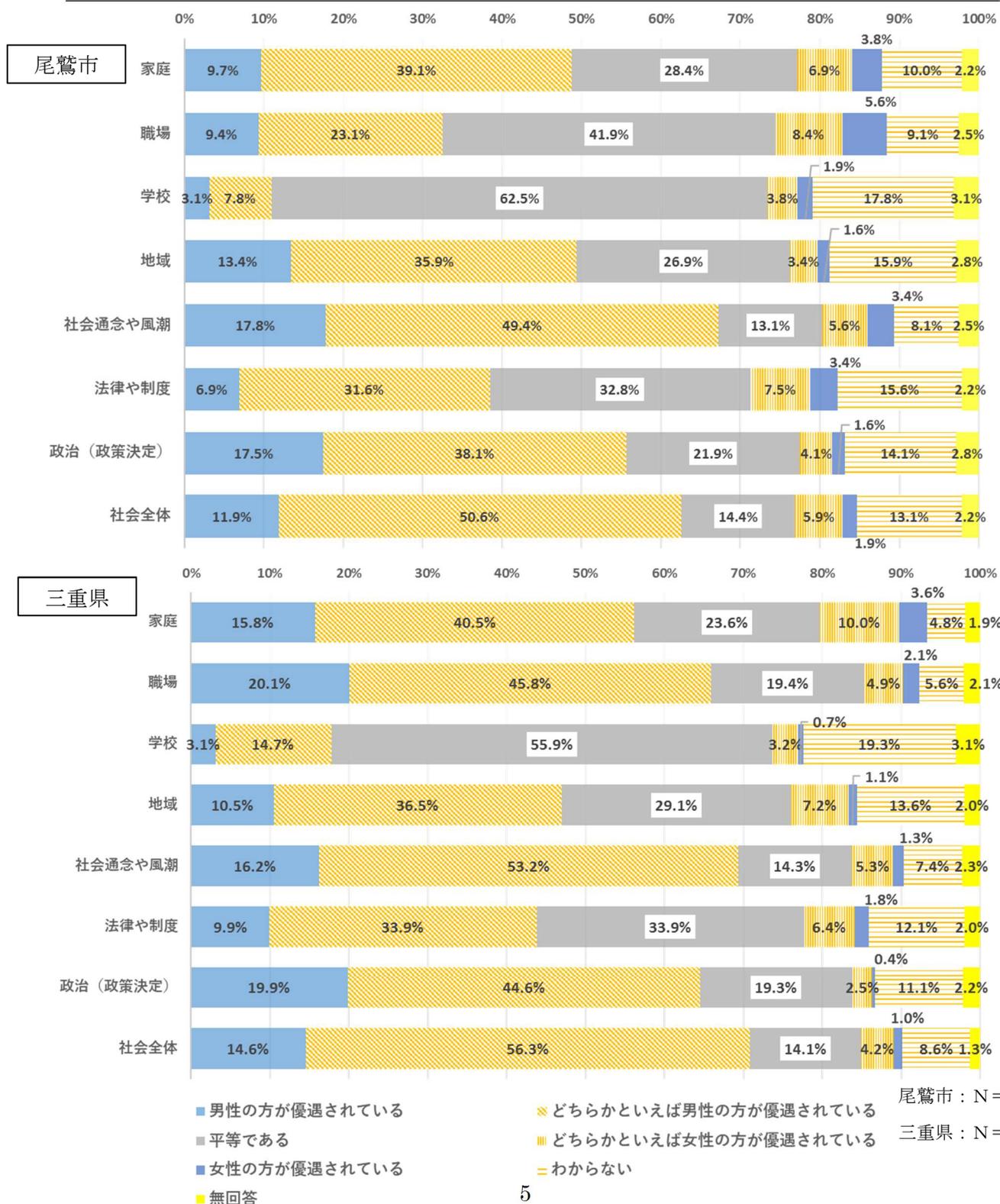
「男は仕事、女は家庭」という考え方について、どう思うかを尋ねたところ、「同感しない」が最も多く、次いで「どちらかといえば同感しない」の順であり、二つを合わせた割合は75.9%でした。三重県の調査（令和元年実施）においても、同様の傾向となっています。



尾鷲市 : N = 320  
三重県 : N = 1132

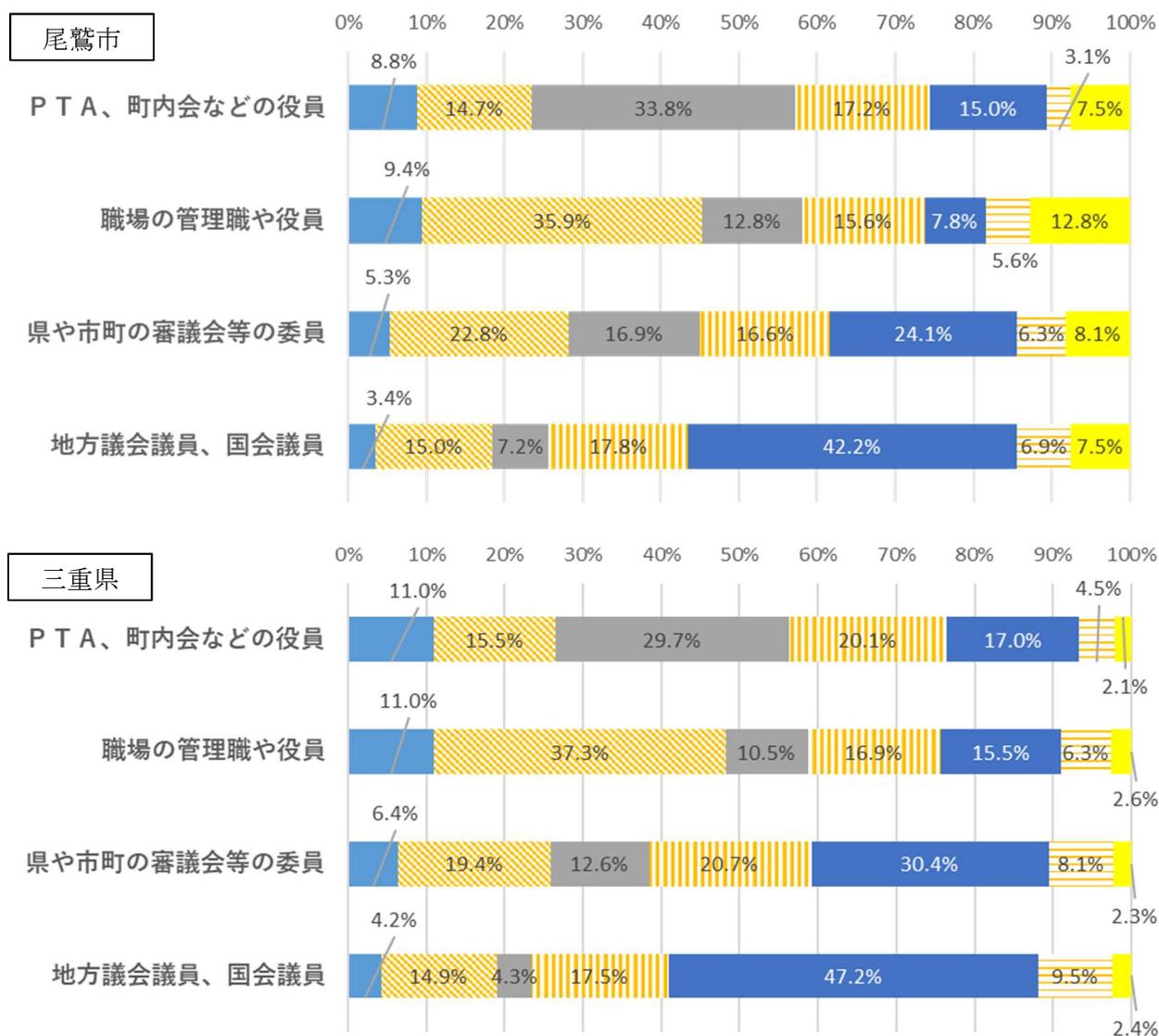
## 6 男女の地位の平等感

男女の地位の平等感については、尾鷲市、三重県ともに「学校」において「平等である」の割合が最も高くなっています。「社会通念や風潮」、「政治（政策決定）」、「社会全体」では、尾鷲市、三重県ともに「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が半数を超えており、三重県においては、「家庭」、「職場」における男性優遇感の割合も半数を越えています。



## 7 各役職への女性の就任について

女性の場合は自分自身が、男性の場合は妻・母親などの身近な女性が各役職に就任することや立候補することを打診された場合、どうするかを尋ねたところ、尾鷲市、三重県ともに、「PTA、町内会などの役員」では「時間に余裕があれば引き受ける」の、「職場の管理職や役員」では「知識や能力のある分野なら引き受ける」の、「県や市町の審議会等の委員」と「地方議会議員、国会議員」では「断る（断るよう進める）」の割合が最も高くなっており、同様の傾向となっています。



- 引き受ける (引き受けることを勧める)
- ▨ 知識や能力のある分野なら引き受ける
- 時間に余裕があれば引き受ける
- ▨ 家族など身近な者に相談してから決める (相談してから決めるように勧める)
- 断る (断るよう進める)
- ▨ わからない
- 無回答

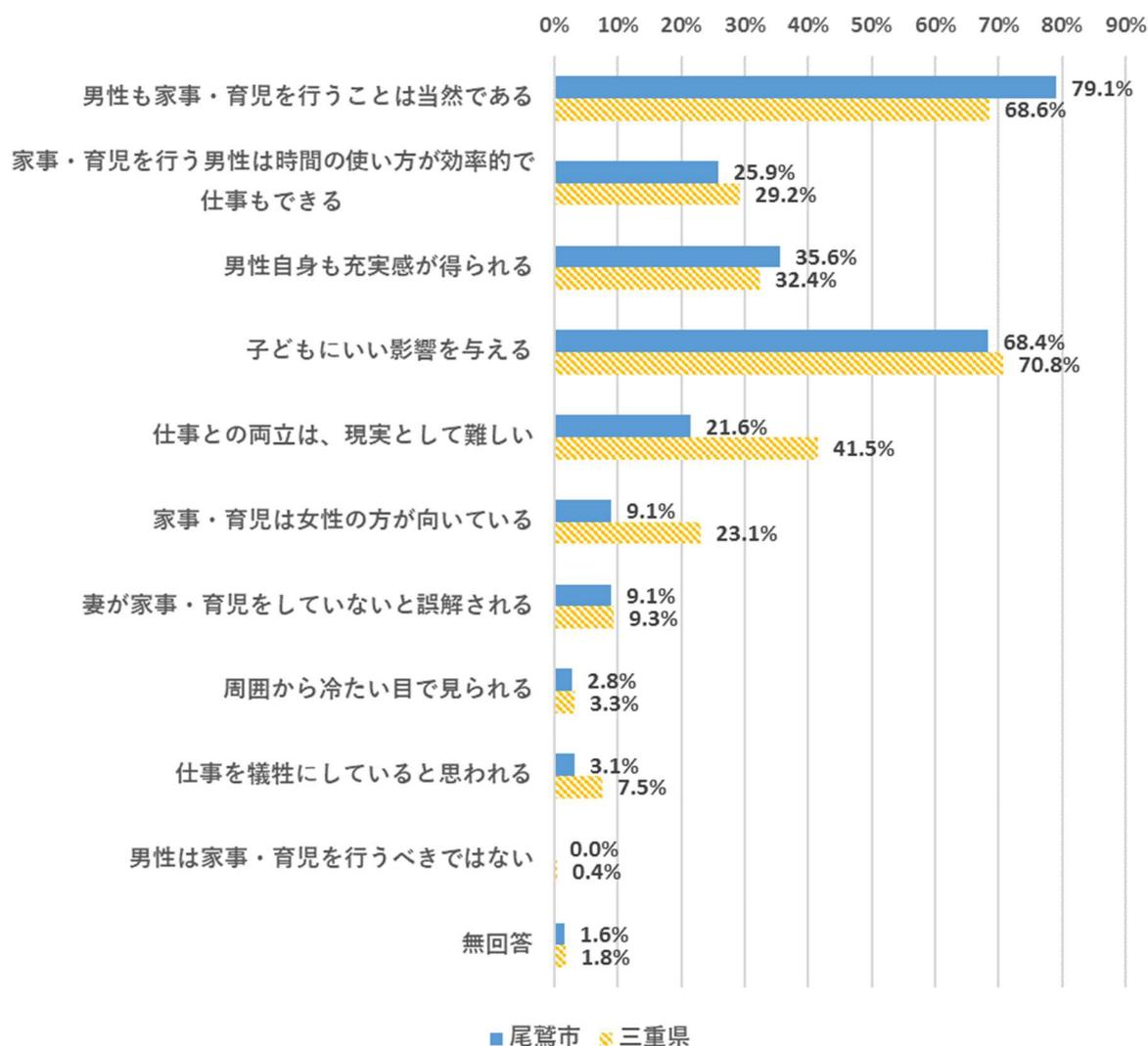
尾鷲市：N=320

三重県：N=1132

## 8 男性が家事・育児を行うことについてのイメージ

男性が家事・育児を行うことに対するイメージは、尾鷲市では「男性も家事・育児を行うことは当然である」の割合が79.1%で最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」が68.4%となっています。三重県では逆の順になり、「子どもにいい影響を与える」が70.8%で最も高く、次いで「男性も家事・育児を行うことは当然である」が68.6%となっています。

尾鷲市で3番目に割合が高い回答は「男性自身も充実感が得られる」ですが、三重県では「仕事との両立は、現実として難しい」となっています。



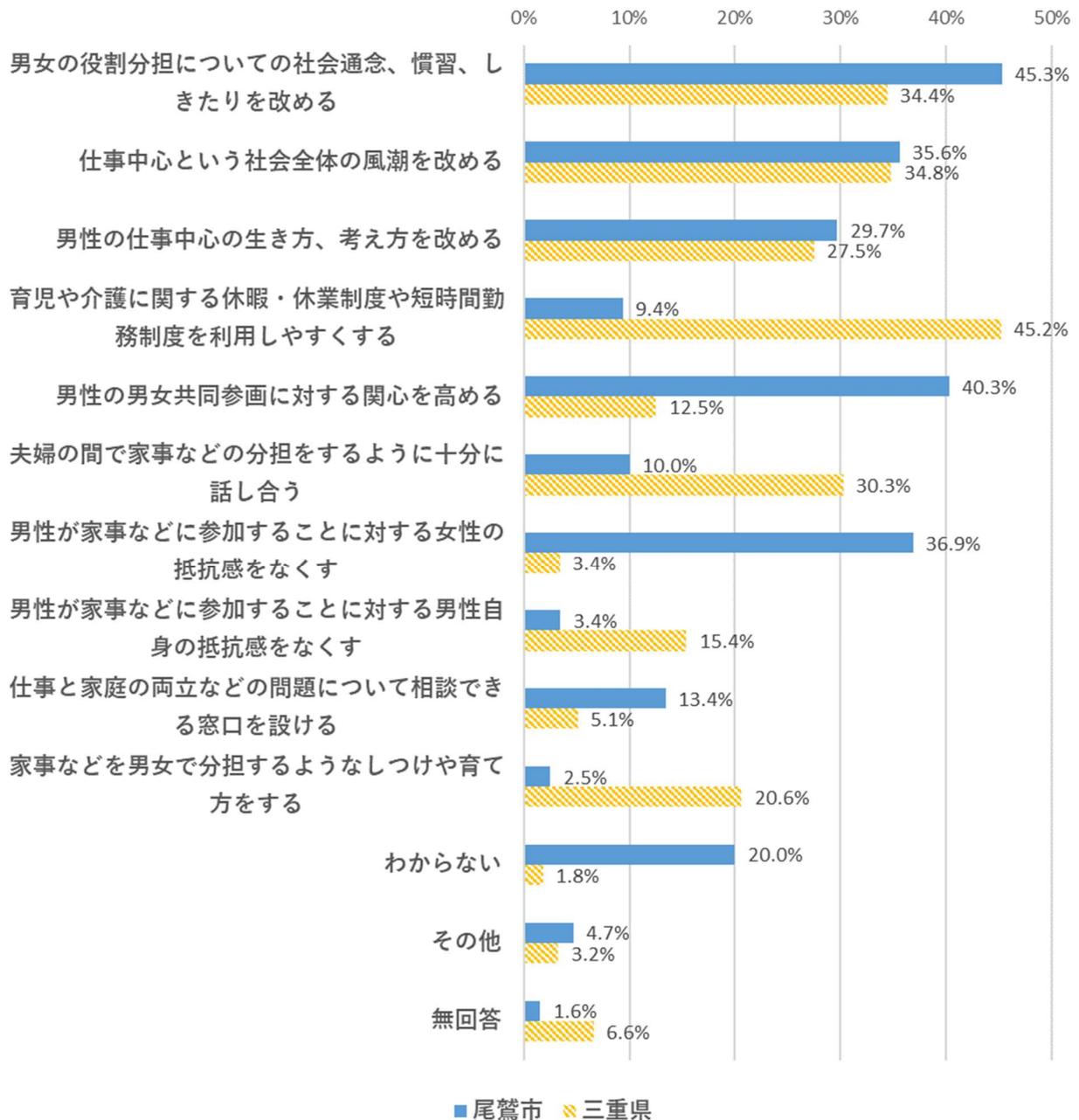
※複数回答の為、合計が100%を超えています。

尾鷲市：N=320

三重県：N=1132

## 9 男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なこと

男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なことについては、尾鷲市では「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」、「男性の男女共同参画に対する関心を高める」、「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」の順に割合が高く、三重県では「育児や介護に関する休暇・休業制度や短時間勤務制度を利用しやすくする」、「仕事中心という社会全体の風潮を改める」、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の順に割合が高くなっています。



※複数回答の為、合計が100%を超えています。

尾鷲市：N=320

三重県：N=1132

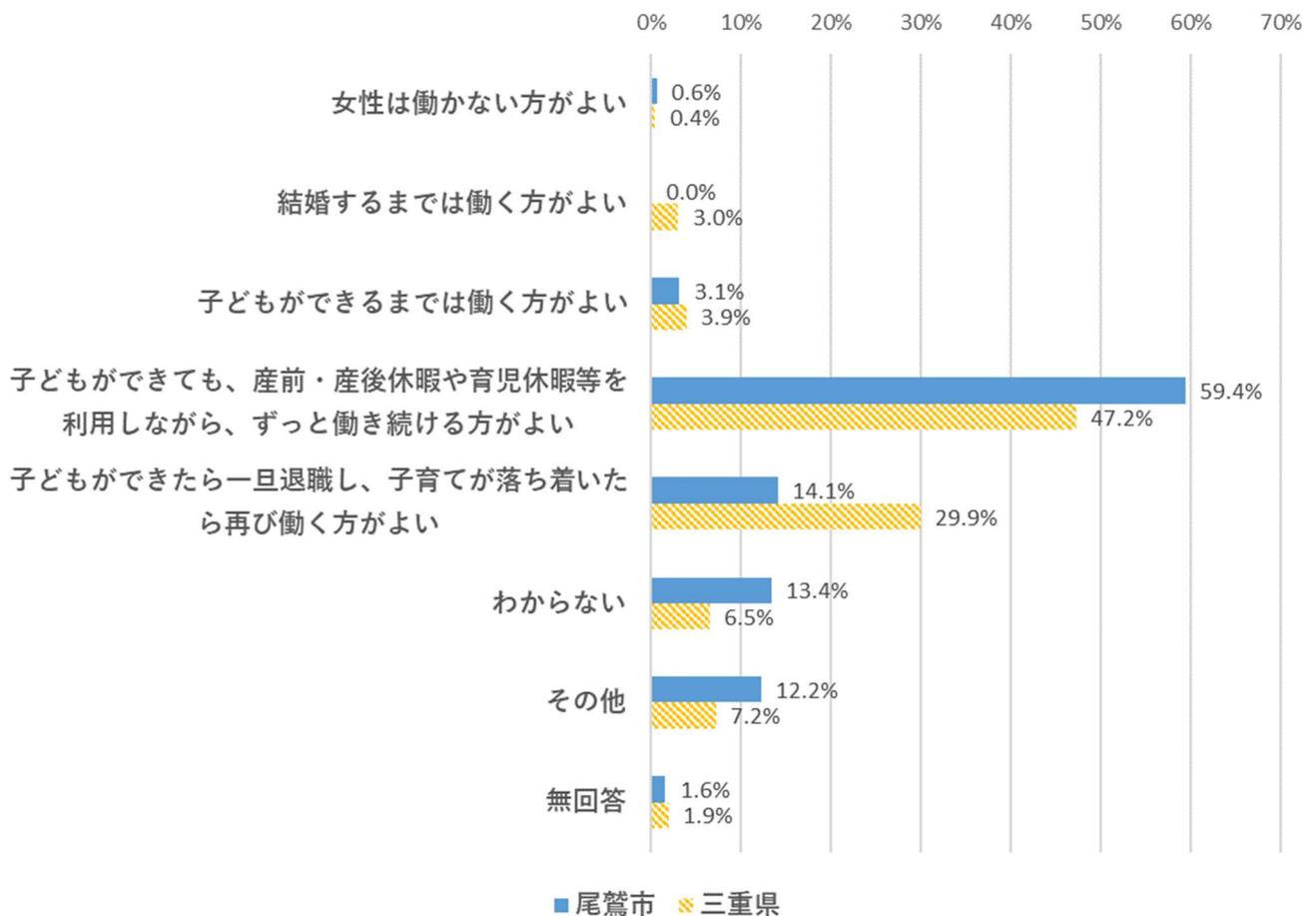
### 3. 職業生活・女性の活躍について

#### 10 女性が働くことに対する考え方

一般的に女性が働くことについて、どう考えるかを尋ねたところ、尾鷲市、三重県ともに「子どもができて、産前・産後休暇や育児休暇等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」の割合が最も高く、次いで「子どもができたら一旦退職し、子育てが落ち着いたら再び働く方がよい」が高くなっています。

尾鷲市では、「子どもができるまでは働く方がよい」の回答はありませんでした。

なお、この質問には「その他」の回答が多く、「その人の考え方による」、「本人の好きなようにすればよい」との意見が大半を占めました。



※複数回答の為、合計が100%を超えています。

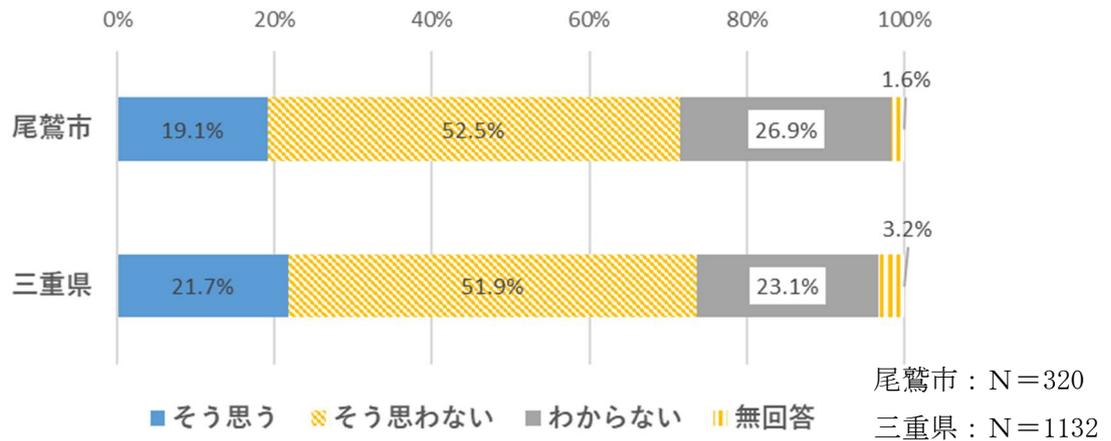
尾鷲市：N=320

三重県：N=1132

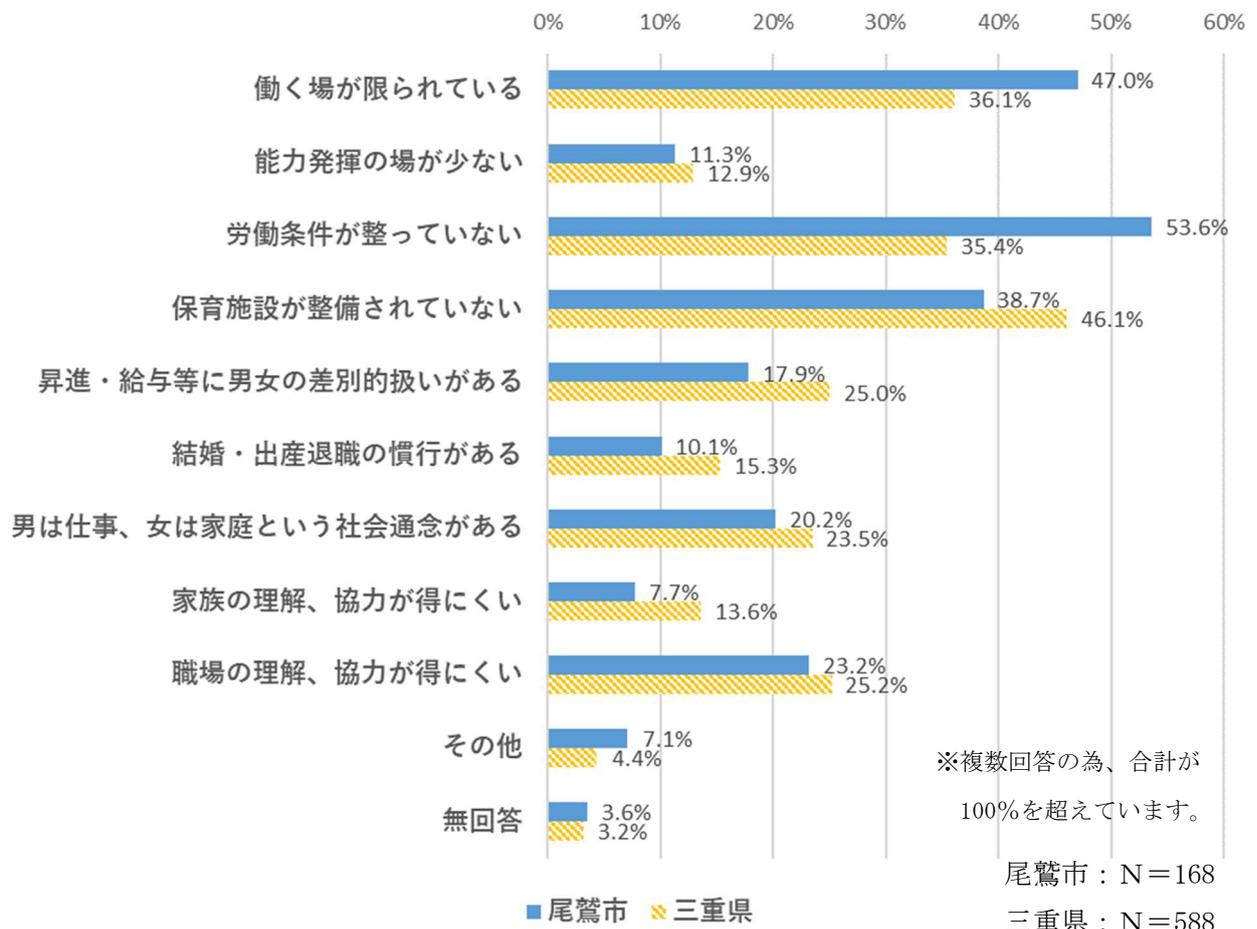
## 11 社会における女性の働きやすさ

女性が働きやすい状況にあると思うかについては、尾鷲市、三重県ともに「そう思わない」の割合が最も高くなっています。

女性が働きやすい状況にあると思わない理由については、尾鷲市では、「労働条件が整っていない」、「働く場が限られている」の順に割合が高く、三重県では、「保育施設が整備されていない」、「働く場が限られている」の順に割合が高くなっています。

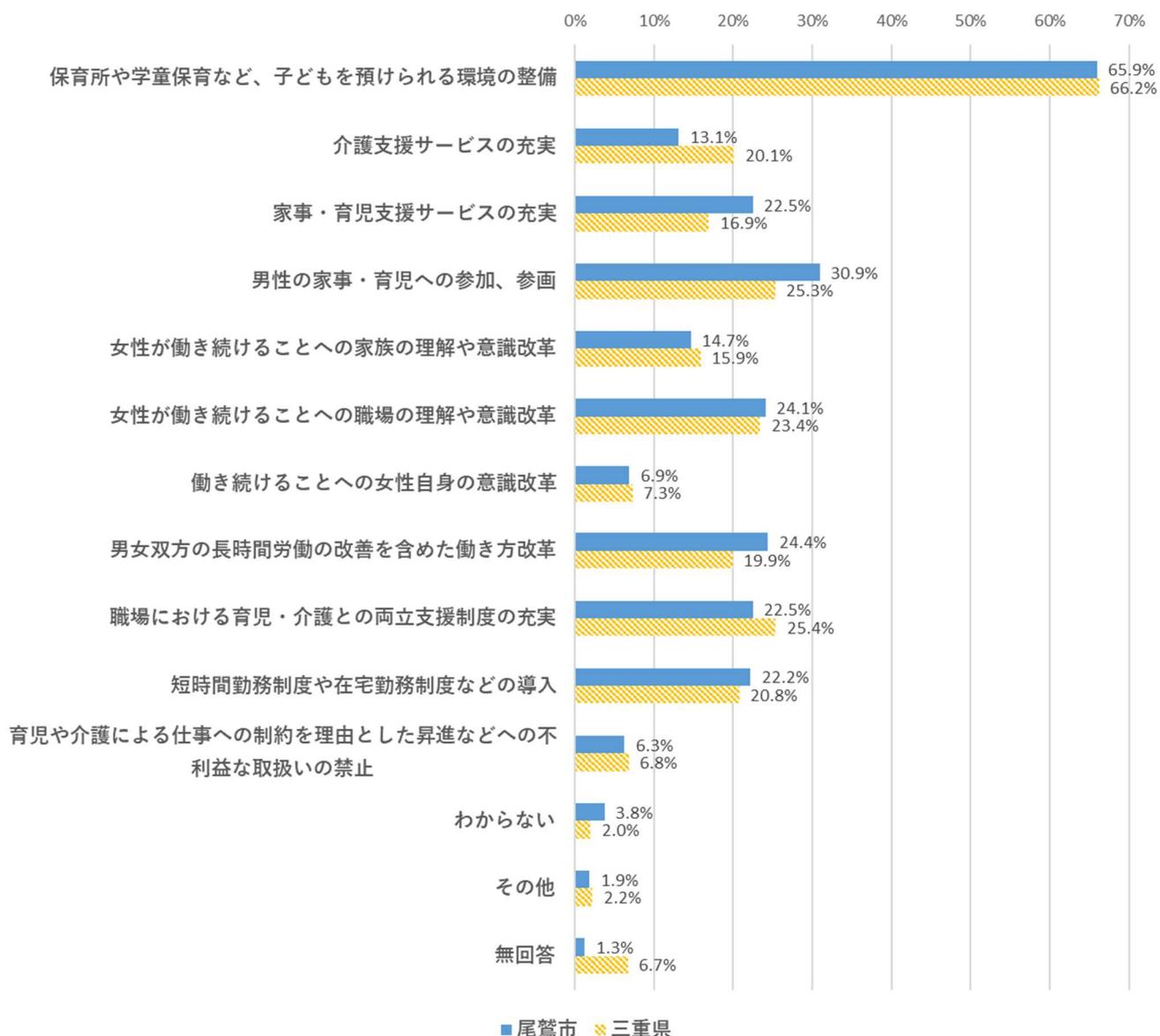


### そう思わない理由



## 12 女性が働き続けるために必要なこと

女性が出産等を理由に離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについて尋ねたところ、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が、尾鷲市では 65.9%、三重県では 66.2%と最も高く、次いで尾鷲市では、「男性の家事・育児への参加」、三重県では「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の割合が高くなっています。



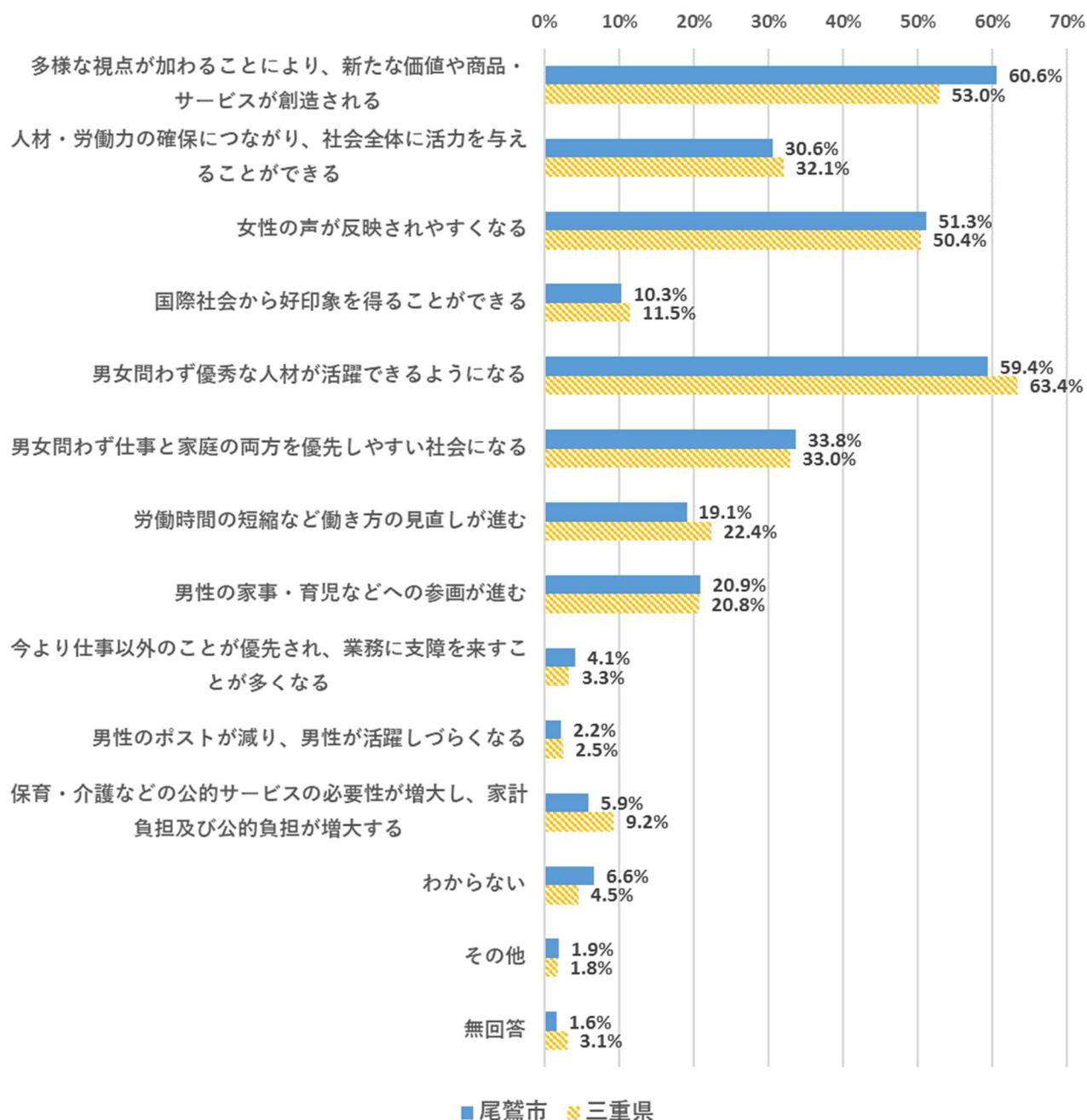
※複数回答の為、合計が100%を超えています。

尾鷲市：N=320

三重県：N=1132

### 13 女性のリーダーが増えることによる社会への影響

政治・経済・地域社会などの各分野で女性の参画が進み、女性のリーダーが増えることによる影響について尋ねたところ、尾鷲市では、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」の割合が60.6%で最も高く、次いで「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が59.4%となっています。三重県では逆の順になり、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が63.4%で最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が53.0%となっています。



尾鷲市：N=320

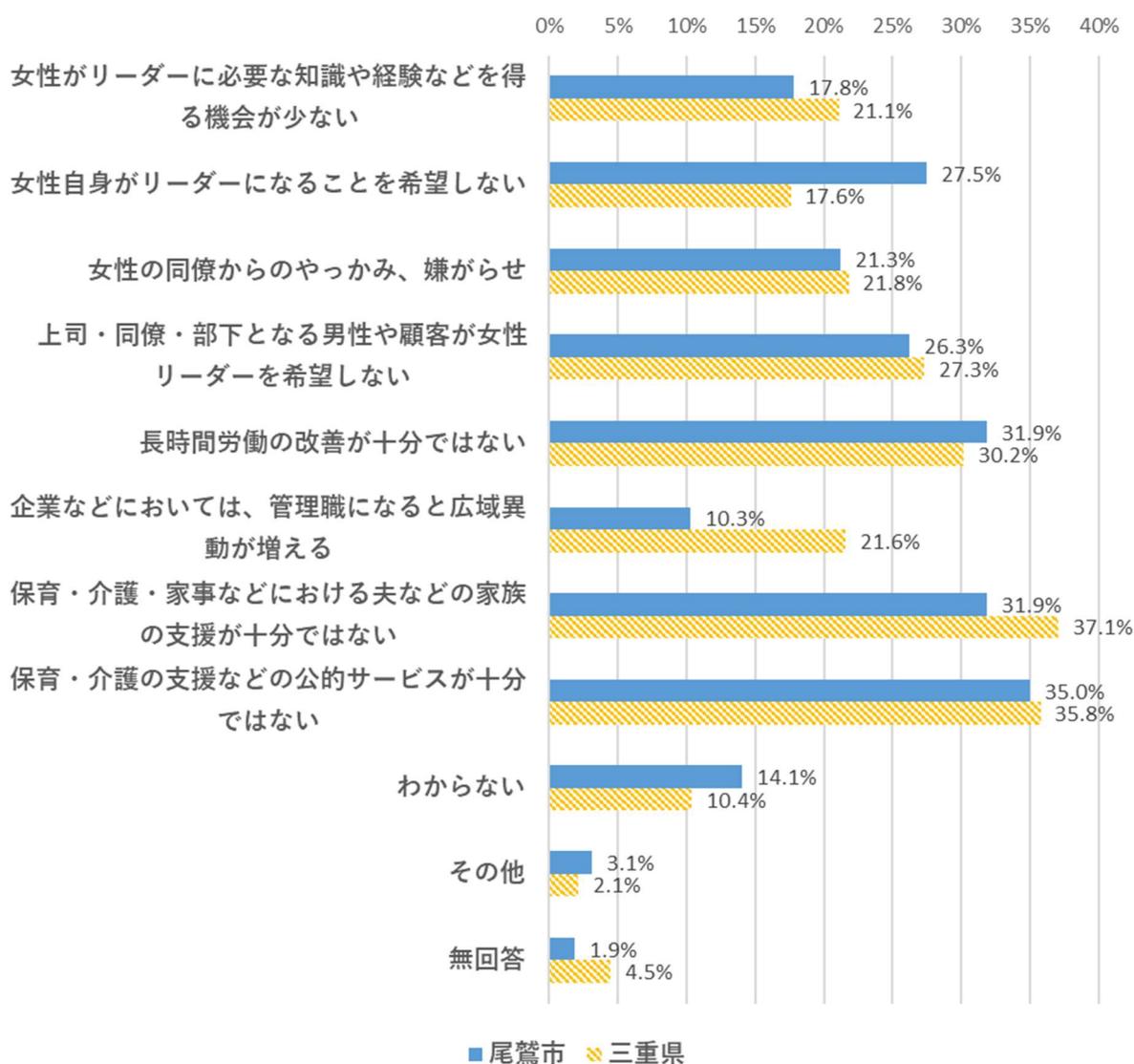
三重県：N=1132

※複数回答の為、合計が100%を超えています。

## 14 女性のリーダーを増やすときに障害となるもの

政治・経済・地域社会などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものについて尋ねたところ、尾鷲市では、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」の割合が35.0%で最も高く、次いで「長時間労働の改善が十分ではない」と「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」がともに31.9%となっています。

三重県では、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」の割合が37.1%で最も高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」が35.8%となっています。



※複数回答の為、合計が100%を超えています。

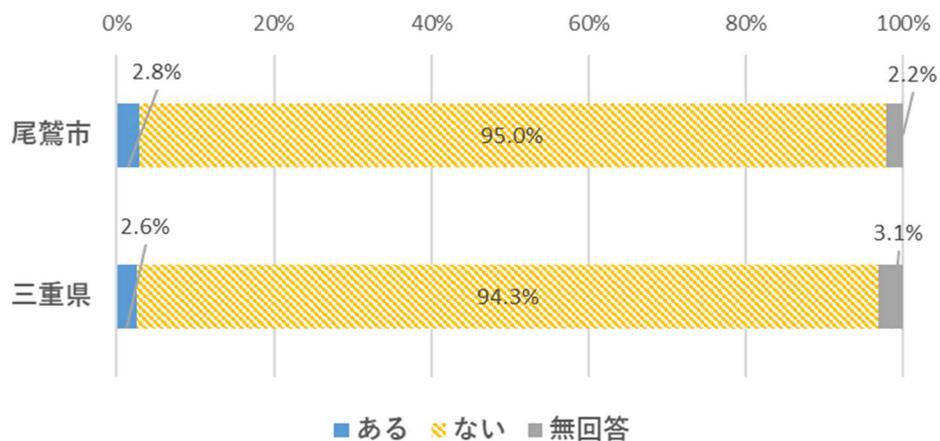
尾鷲市：N=320

三重県：N=1132

## 4. 性のあり方の多様性について

### 15 性別についての悩み

自分の性別に悩んだことがあるかについて尋ねたところ、尾鷲市、三重県ともに「ある」の割合が3%程度、「ない」が95%程度となっています。

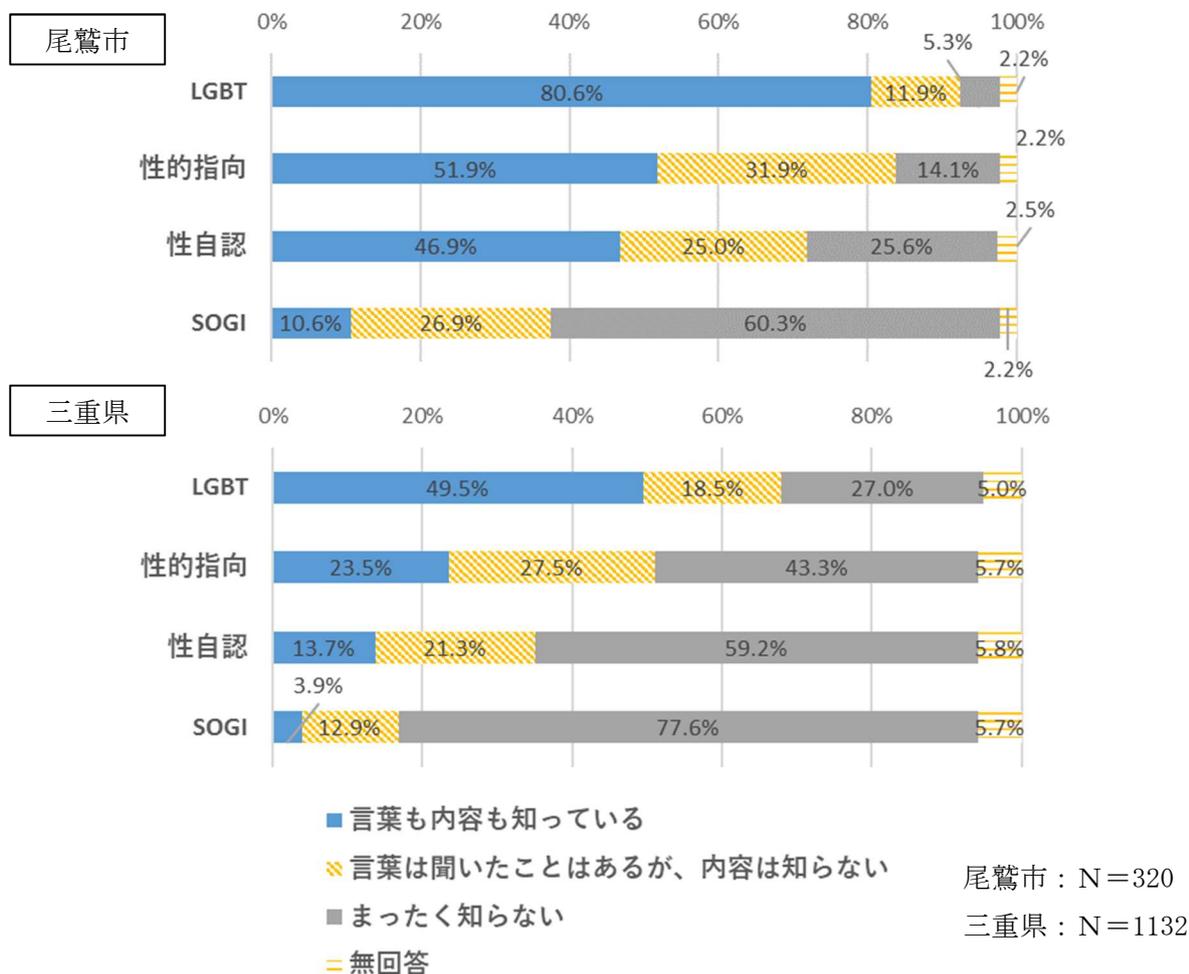


尾鷲市：N=320

三重県：N=1132

## 16 性の多様性に関する用語の認知度

性の多様性に関する用語については、尾鷲市、三重県ともに、「LGBT」の認知度が最も高く、「性的指向」、「性自認」、「SOGI」の順に認知度が低くなっています。



### ・LGBT

レズビアン（女性の同性愛者）・ゲイ（男性の同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）・トランスジェンダー（出生届・戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人）の頭文字をとって組み合わせた総称語。

### ・性的指向 (Sexual Orientation)

好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか。

### ・性自認 (Gender Identity)

自分の性別をどう認識するか。

### ・SOGI

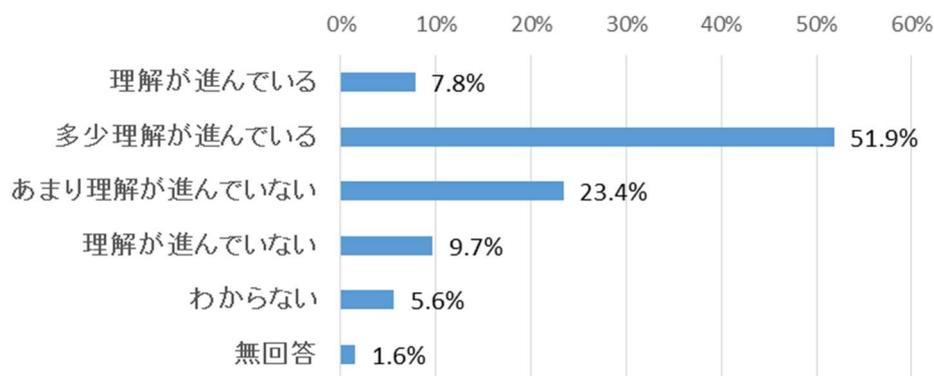
性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称。性のあり方は、性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせにより形作られ、一人ひとり違い、多様です。そのため、多様な性をより包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」（ソジ、ソギとも言う）という言葉が使われるようになってきています。

## 17 性の多様性への理解

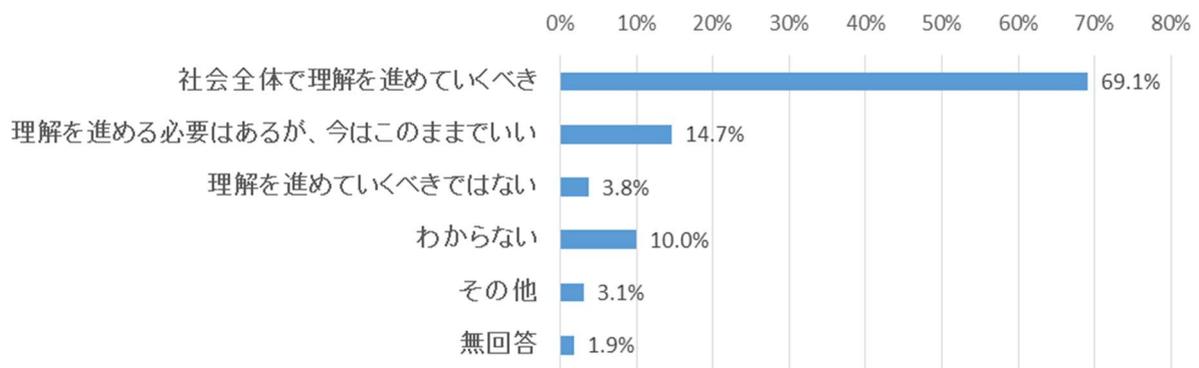
社会全体において、性の多様性への理解が進んでいると思うか尋ねたところ、「多少理解が進んでいる」の割合が 51.9%で最も多く、次いで「あまり理解が進んでいない」が 23.4%となっています。

また、性の多様性についてどう思うかを尋ねたところ、「社会全対で理解を進めていくべき」の割合が 69.1%で最も多く、次いで「理解を進める必要はあるが、今はこのままでいい」が 14.7%となっています。

性の多様性への理解が進んでいるか



性の多様性についてどう思うか



※複数回答の為、合計が 100%を超えています。

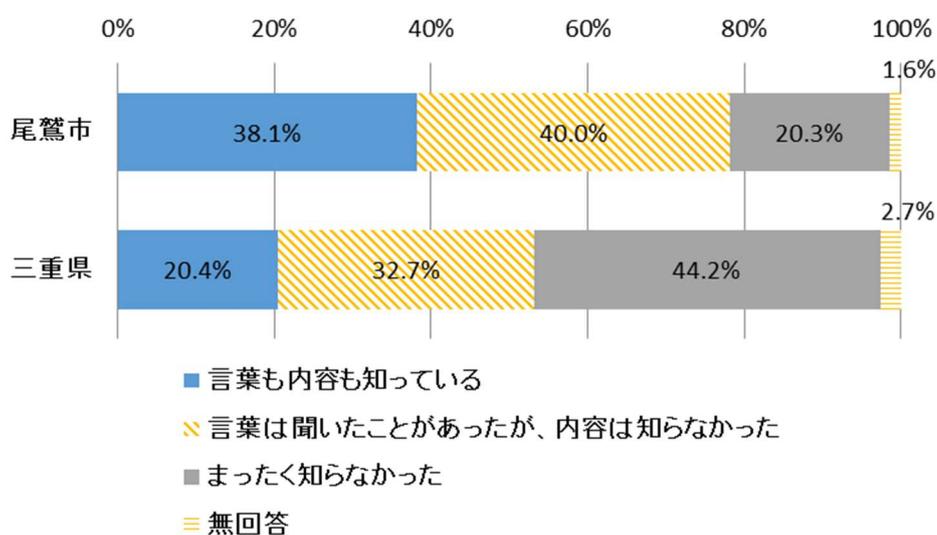
N=320

## 5. ダイバーシティ（多様性）推進について

### 18 ダイバーシティの認知度

「ダイバーシティ」という言葉の認知度については、「言葉は聞いたことがあったが、内容は知らなかった」の割合が 40.0%で最も多く、次いで「言葉も内容も知っている」が 38.1%となっています。

なお、尾鷲市の「言葉も内容も知っている」、「言葉は聞いたことがあったが、内容は知らなかった」の割合はそれぞれ、三重県の割合よりも高くなっています。



尾鷲市 : N = 320

三重県 : N = 1132

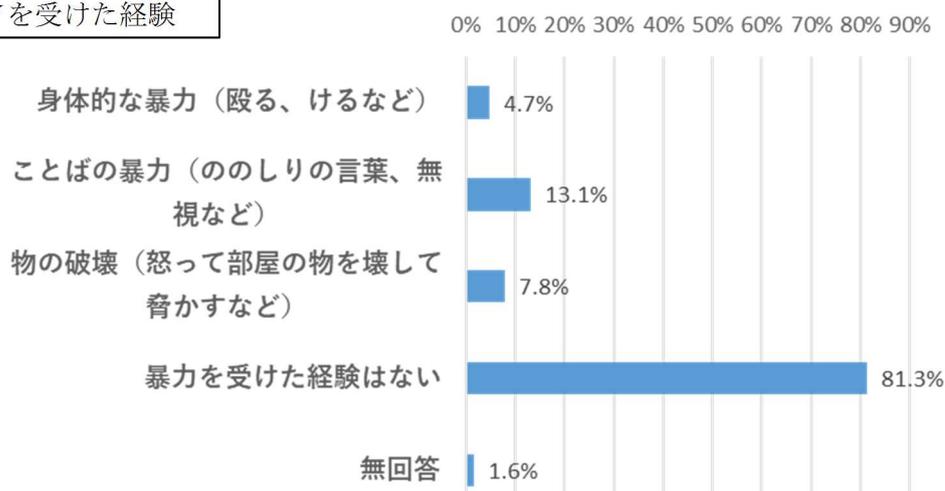
## 6. DV（ドメスティック・バイオレンス…配偶者や恋人などからの暴力）について

### 19 DVについて

DVを受けた経験については、「暴力を受けた経験はない」の割合が81.3%と最も高く、次いで「ことばの暴力（ののしりの言葉、無視など）」が13.1%となっています。

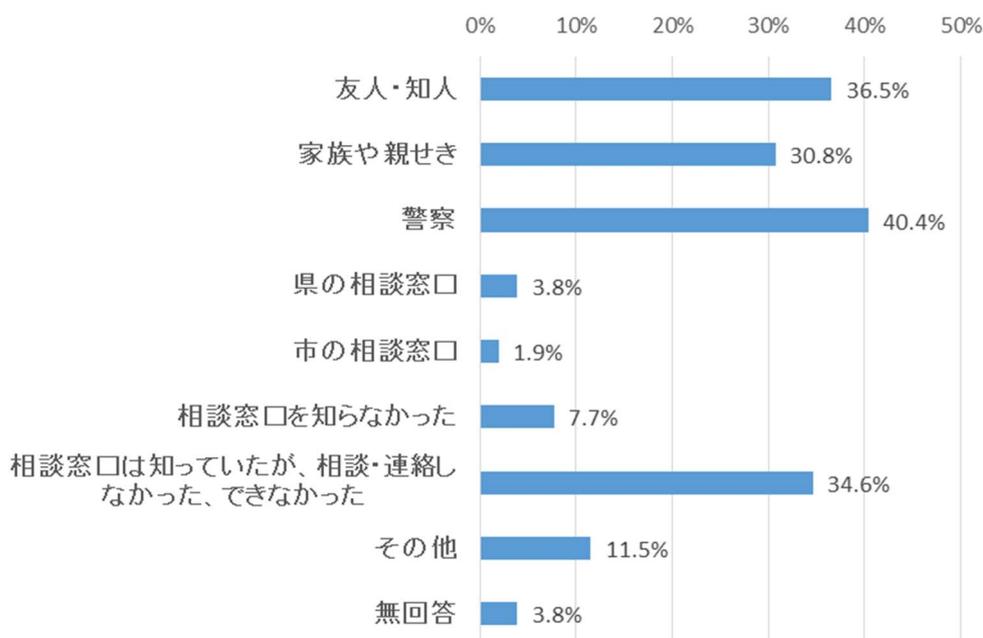
また、DVを受けた時に、相談・連絡した相手については、「警察」の割合が40.4%と最も高く、次いで「友人・知人」36.5%となっています。

#### DVを受けた経験



※複数回答の為、合計が100%を超えています。 N=320

#### DVを受けた時に相談・連絡した相手

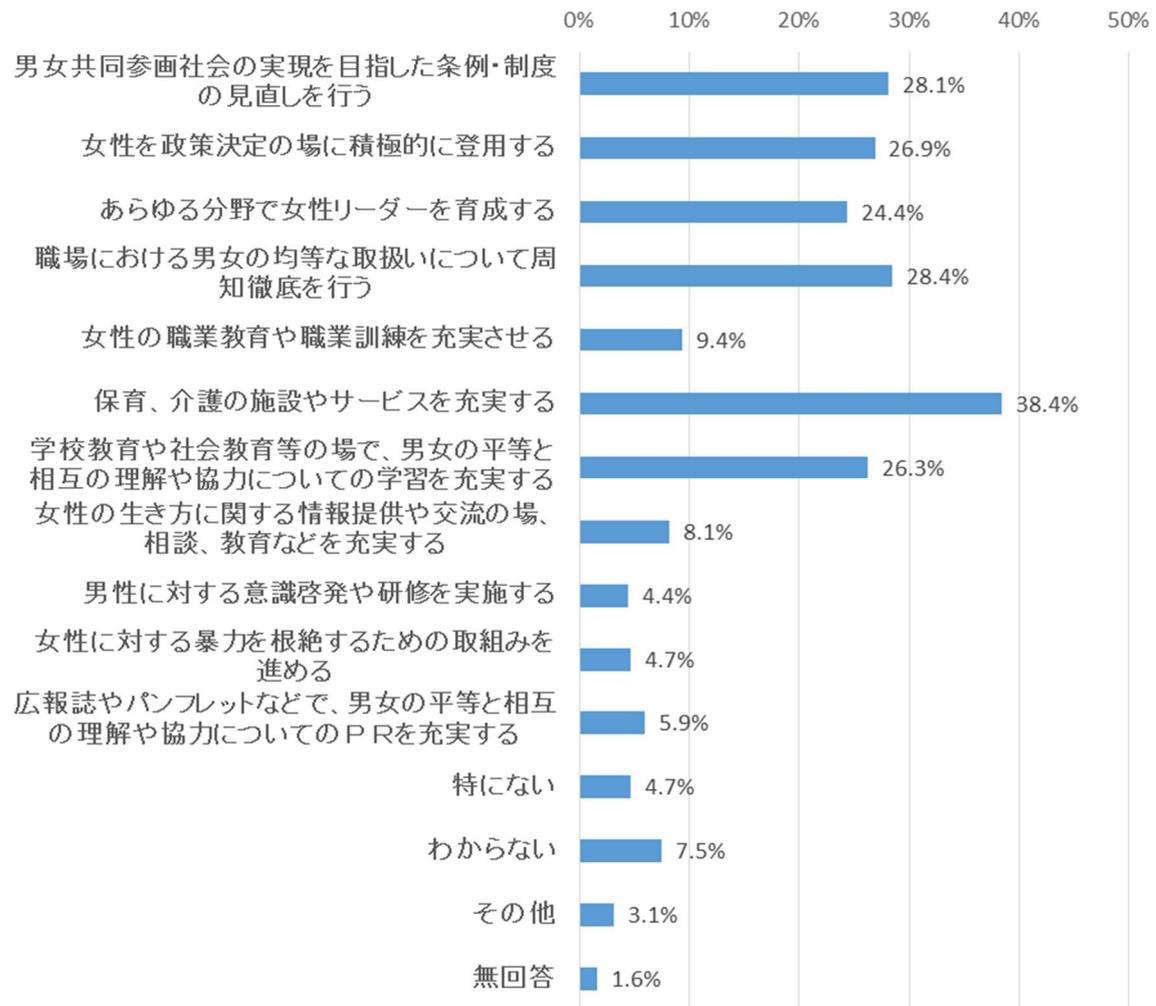


※複数回答の為、合計が100%を超えています。 N=52

## 7. 男女共同参画の今後について

### 20 男女共同参加の推進に必要なこと

男女共同参画を推進していくために、市はどのようなことに力を入れるべきか尋ねたところ、「保育、介護の施設やサービスを充実する」の割合が 38.4%と最も高く、次いで「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」が 28.4%となっています。



※複数回答の為、合計が100%を超えています。

N=320

## 8. その他の回答

### 9 男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なこと

こんなアンケートなんかするまでもなく当たり前権利を当たり前につかえるべきであって、アンケートにする時点で問題しかない。ご飯を食べたいか食べたくないかのアンケートをとってるのと同じレベル。
男女平等を勧めるには、未だいくつかの越えなければならないハードルがあります。一つ一つのハードルを少しずつ越えて、「男女平等」の目標に国、都道府県、市町村が一体となって邁進して行きたいと思います。
これまで他の地域に長く住んできましたが、尾鷲市はすこし男性優位な傾向が強いかもかもしれません。それは漁業や林業が盛んな地方であることが原因だとも思います。東京やその他の都市部の若い世代では、男性の家事育児への参加はほぼ普通の光景となりました。少しずつですが、社会全体がその方向に向かっていることは明らかなので、地方でも少しずつですが、そのようになっていくのではないかと考えています。
我が家は夫婦共にフルタイムで働いていますが、夫の方が給料が高い事による罪悪感により、妻である私が家事をこなさなければならないのだ。と感じてしまいます。女性男性の給与が平等になっていけば、このような負目を感じることはないのかな。と思います。しかしながら、女性は出産による退職、休職等で給与面が男性に届かないのもまた事実です。授業参観や、学校の個別懇談は母が出席するもの。と思い混んでいる家庭がほとんどだと思います。そういった母である事が足枷にならない世の中になってほしいです。
このような質問をしてる時点でナンセンス男性が家事とか仕事とか、女性が家事とか仕事とかどっちでも良いのではないか。気にしてる時点、議題にしてる時点で質問者に男女差別感があるように感じる。
特になし
お金が必要。
職場の人員を増員し一人一人の仕事量を減らせば、子育てや家事に参加出来る余裕が生まれれると思います。
職場での男性の専任業務、女性の任職業務を無くし、業務の性的な平準化を行うことで、業務負担が平等となり、それぞれのライフワークバランスが保たれるのではないかと考えます。
男性の家事、育児、地域活動への参画は当然という文化や社会常識の醸成が必要だと思う。
肉体的精神的負担のある作業を男だから女だからという具合に割り振ることについて、考え方が変わらない限り、遣う者が都合良く遣い、遣われる者が都合良く遣われることは変わらない。線引きに対する根拠が示されないと男女参画事業への取り組みに理解も納得出来ない。多様性に認められる社会にはまだ時間がかかるものと思考する。
無理矢理能力もない女性を管理職にさせて、結果女性の退職者が増える現状が考慮されていない。現場の意見とお偉方の食い違いだし女性は自ら家庭に行きたがる節もある。女性そのものから腹割ったアンケート取らないといけないと思うあと、この問題で昔の男一人の賃金を共働き夫婦を働かせてブラック企業が見事に業績よくしてる 役所・政治が行うべきことは啓蒙活動ではなく、各種制度を整備することだと考えます。
個人の考え方が重要。
それぞれの家庭の中で決める事。

## 10 女性が働くことに対する考え方

働きたい人は働く、家事をしたい人はする。
その人に合わせた働き方（働く期間）で良いと思う。
その人に合ったものなら何でもよい。
その人の考え方、家庭の考え方。
その女性や家庭の事情で決めたらよい。
その個人や家庭の状況による。
働きたかったら働けばよい。
その家庭次第。
本人の希望にそうのが良い。
好きなようにしたらよい。
個人の自由だと思います。
女性個人の考えを尊重
その人の考え方次第
個人の考えによる
基本的には4だが、女性の体調や個々の状況によると思うので、「べき」という決めつけはない方がよいと思う
女性だからというのではなく、個人の問題だと思う
本人の意思を尊重するのがよい
好きにしたらよい
はたらきたければはたらけば良い
経済的に問題がなければ、好きにすれば良いと思う
働き方はそれぞれだと思う
自由な選択ができるべきである
仕事を続けたいのに続けられない日本社会はどうかしていると思います。
好きにさせろ
子どもができた後は、正規職とかじゃなく、パートなどで働くのがいいと思う。
女性にも「生きる楽しみ」を持って、日々生活する事が、大切だと思います。
子育ても家事もとても重要や仕事の1つです。それぞれに大切だと思うやり方がベストではないでしょうか。
この問いは、難しいです。せっかく母になったのだから子供が小さいうちはそばにいたいのは母性。希望です。しかしそれが叶うのはある程度の夫の収入がある家のみ。働き続けなければならない家庭もある一方で、尾鷲は自営業が多いので実際働いてなくても保育園に子供を預けて、昼はママ友とランチしてる。なんて人も多々存在します。そんな事を許すから幼稚園はつぶれてしまうのです。
本人の好きなように生きれば良いのではないか。風潮として考えるのは違う。
少子高齢化の根源的な課題であると思います。
女性の働くことへの考えは、人それぞれであってよいと覆います。

特になし
法、制度の整備はあれど、実態として休暇等を取得させない事業者がある。
個人的には回答した通りであるが、その人が望むようにしたら良い
社会に子供を増やすことを考えるなら推進する必要があるが、社会全体と個人の考え方が対立した場合に公共の福祉と個人の自由のどちらを優先するかは、教育された世代によって異なることから一概には決められない。
子供が犠牲になるので子供が父でなく母の方を頼るのは生物としてしゃーないし先人が築いて来たものを私ら世代で急に変えるのもどうかと思う最近男の逆差別で職場的に女性のほうが恵まれている
女性の意見も尊重すべき
希望と現実は違う。経済的な事柄が全てにおいて軸となる。
人それぞれの選択だと思う。

## 11 社会における女性の働きやすさ

子供が熱を出した時の預け先の確保などが難しく、母親が仕事の休みを取らざるを得ないなど、子育て全体においては、まだまだ女性が大きな部分を占めている。介護においてもそうで、女性にとっては、まだ働きやすい状況とは決して言いにくい。
病児保育施設がない、休みにくい
特に田舎は女性が肩身が狭い
男性は女性と比べると生涯年収で1億円も収入が低いそうです。また、同一労働でも女性の方が賃金が低いのが現状です。そういった状況を鑑みると「女性が働きやすい」と考える人は勉強が足りていません。
出産、育児の為に一度離職するとなかなか同じ会社に復職できない。猶予10年程で離職する前と同じ条件で再雇用してくれる制度なんかがあれば復職しやすいのに。
社会保障的に見ればしっかり優遇されていると思う。本人次第だ。
特になし
女性と男性が仕事上で評価、負担、共に平等に扱われるべきであるが、尾鷲市内においては、いきなりその水準を訴えても無理。まずは、働きたい女性を増やすこと、女性が意見できる環境を作ること、そのためのサポートをあらゆる人、組織、仕組みが行うこと。その体制ができあがってから、平等な負担、評価がなされれば良いと考える。
職種によって異なるので一概には言えない
尾鷲市にはそもそも職業の選択肢が少なすぎる。また、尾鷲市は物価が安いわけではないのに給料の基準が低いため、夫の稼ぎだけでは子育てをしながらの生活は厳しく、少子化対策を謳っている割には、子育て世代への支援などが少ない。
出産後に職場に復帰出来る環境づくりや社会整備が進んでいると言えない。
女性が子育てしながら働くことで、子どもへの負担があると思う。

## 12 女性が働き続けるために必要なこと

「子どもは家で女性が育てるもの」なんていう馬鹿な自民党議員が即刻いなくなることが必須です。
尾鷲市は福祉課の対応がまじでダメ。となりの市と比べたら引越したくなるレベル
特になし

男女の分け隔てなく休暇等を取得しやすい風土の醸成が必要。
ベビーシッター制度が普及してほしい
個人での子育てに問題がある以上、子育てを集団で行える環境づくりや外注などを考え方として取り入れ、性差や役割の違いを議論するべきと思考する。

### 13 女性のリーダーが増えることによる社会への影響

男性、女性は関係ない。その分野に理解がある人がリーダーになればよい。
男女が大体 50 : 50 で存在しているのになんで女性リーダーが少ないのか理解に苦しみます。
リーダーに性別なんて関係ない。仕事ができたらそれでいい
女性の参入を嫌がるのは現在の定年間近世代なのではないでしょうか。例えば市政なら、60. 70 代の方達の昔ながらの考え方が物事を決めるにあたって邪魔をしているように感じます。20. 30 代は男だから、女だからと区別する世代ではないと思います。
特になし
内発的に構成された考え方ではなく、国際的に基準が作られ、それを受け入れるために必要であるのであるから、海外でのやり方を取り入れつつ自国に合うよう是正すれば良いと考える。

### 14 女性のリーダーを増やすときに障害となるもの

何%以上は女性という決まりはむしろ不要。能力主義で良い。
社会の理解
各分野において、何かにつけて男性にしわよせがくる
老害が男ばっかだからでしょ
特になし
男性側が女性の方が自分の上司になることを嫌う傾向がある
「分からない」ではなく「該当なし」です。女性のリーダーや管理職は大いに歓迎しますが、政府の推し進める女性管理職割合の増加を推進するべく、ただの” ” 数値上の” ” 女性管理職を増やしていつている社会的な傾向があるように思います(尾鷲市においてはまだそこまでではないように思いますが)。女性管理職を増加させるのには歓迎ですが、管理職に就く者は、男女に関わらず、業務知識に精通した、優秀な人材が成るべきではないかと思えます。
前提が間違っていると考える。生産性の低さを女性を労働力に加えることで補おうとしていることがそもそも間違っている。求められる成果を青天井にせず、必要な分を満たしたらあとは余暇としなければ、息切れする。無駄を見つけ、余剰な生産分を調整することで無駄とコストを省けば能力が異なる男女が同じ事業に注力せずに運営出来ると思考する。
男に聞いてもわからん
3 のチェックボックスは大変差別的だと思います。実際に障害となるのは、男性からのやっかみと嫌がらせが多いことです。

## 17 性の多様性への理解(性の多様性についてどう思うか)

めんどくさい
理解を進めるべきではあるが男らしく女らしくも大切
性の多様性について「理解する」とか「認める」とかなぜいちいち上から目線なのか理解に苦しみます。ただそこに存在するだけのものです。
本人たちが良ければそれでいいのではないかと。わざわざ法改正や制度を進めるのは少し違うと感じる。
生物学的性別以外の「性」の定義や判別方法、生物学的性別と性自認と性的指向の各組み合わせの法的、社会的取扱いを明確にすることが最優先だと思う。いくら問題提起したところで、生物学的には男性、性自認は女性、性的指向は女性嗜好の人が女子トイレや女子更衣室を使用したいと主張した場合など、一個人や一地方自治体レベルが考えてどうにかなる問題ではない。そのあたりの定義や判別方法、取扱いが明確でない間は、生物学的性別のみを性別としてすべき。
特になし
社会全体で理解を進めていくべきではあるがあまりこの人は何々と見せびらかすような進め方はあまりオススメしない
性とかいう前に、人としての人権
私の場合は年齢や育った環境もあると思いますが、頭で分かっても心では受け入れ切れていないことを感じています。教育や社会的取り組みで状況は変わると思います。
障害になるのかな

## 19 DVについて(DVを受けた時に相談・連絡した相手)

本人
上司
話し合いで解決できた
喧嘩だから仕方ない
特になし
弱いものに手を出す奴はいけない市役所と警察の連携を

## 20 男女共同参加の推進に必要なこと

育児・介護休暇をとりやすい職場環境
着るもの、トイレ等、すべてにおいて違いをなくする
男女共同参画なんて曖昧な言葉を使わず、しっかりと「男女平等」を謳ってください。
男女平等といえ、体の構造が違うから、女性にしかできない事や男性にしかできない事もあると思います。お互いの長所を活かし、短所を補いながら、協調していけば良いと思います。
自己主張できる教育を行うべき。協調性を教えすぎるのは違うと感じている。自分が正しいと思う生き方をそれぞれで突き進むべき。
中里議員の SNS の使い方をどうにかして欲しい。尾鷲市の顔でもある議員がこれでは他所から見れば恥である。
既に女性優遇な社会となっていると考えます。これ以上の優遇は不要ではないでしょうか。

特になし
事業主、管理職等に対し、出産・育児等に伴う休暇制度の利用について啓発を行う。
相互に理解を求めることが重要であって、一方に負担を求めるのは間違いであることは言うまでもない。公平かつ平等になるよう思量されたい。