

概要版

岡崎市男女共同参画基本計画 見直しにあたっての意識・実態調査 調査結果報告書

令和2年3月 岡崎市

調査結果報告書について

この調査結果報告書は、市民3,000人と市内事業所500社を対象に実施したアンケートの結果をまとめたものです。

主な調査項目は、次のようになっています。

市民意識調査

- 男女共同参画や固定的な性別役割分担、性的マイノリティに関する意識について
- 家庭生活、職業生活、地域生活における意識や実態について
- DVやハラスメントに関する意識や実態について
- 男女共同参画推進のために必要だと思うことについて

事業所実態調査

- 役職者や採用等における男女別の実態について
- 育児や介護に関する制度の利用状況について
- ハラスメントについて
- 働き方の改革や女性活躍、テレワークについて
- 男女共同参画推進のために必要だと思うことについて

この調査結果は、「岡崎市男女共同参画基本計画」見直しのための基礎資料として活用します。

調査の実施概要

区分	対象	調査方法	調査期間	回収数	回収率
市民	18歳以上の男女各1,500人、計3,000人を無作為抽出	郵送配布 郵送回収	令和元年 7月19日から 8月 9日まで	1,304	43.5%
事業所	市内事業所500社を 無作為抽出		令和元年 9月 2日から 9月24日まで	224	44.8%

グラフ等をみる際の留意点

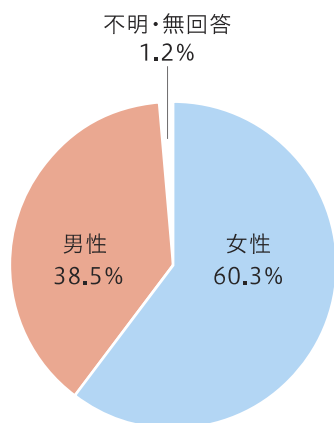
- ・クロス集計結果では、性別等の不明・無回答者が含まれていないため、クロス集計結果の回答者総数の合計と全体の回答者総数は合致しません。
- ・グラフ中の「N」とは、Number of Casesの略で、各設問に該当する回答者総数を表します。
- ・グラフ中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつけるもの）であっても、合計が100%にならない場合があります。

1 市民調査の結果

1. 回答者の属性

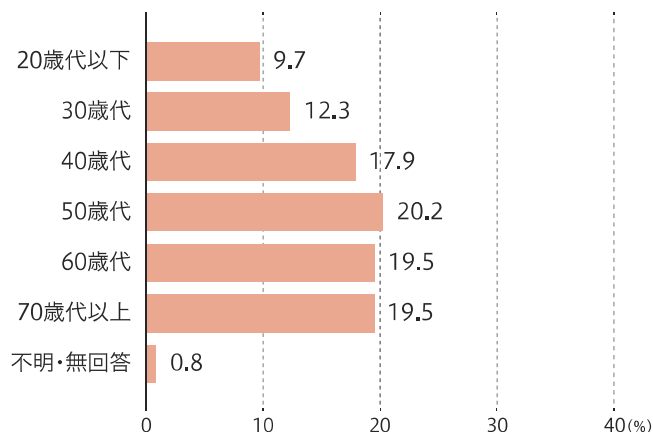
性別

全体(N=1,304)

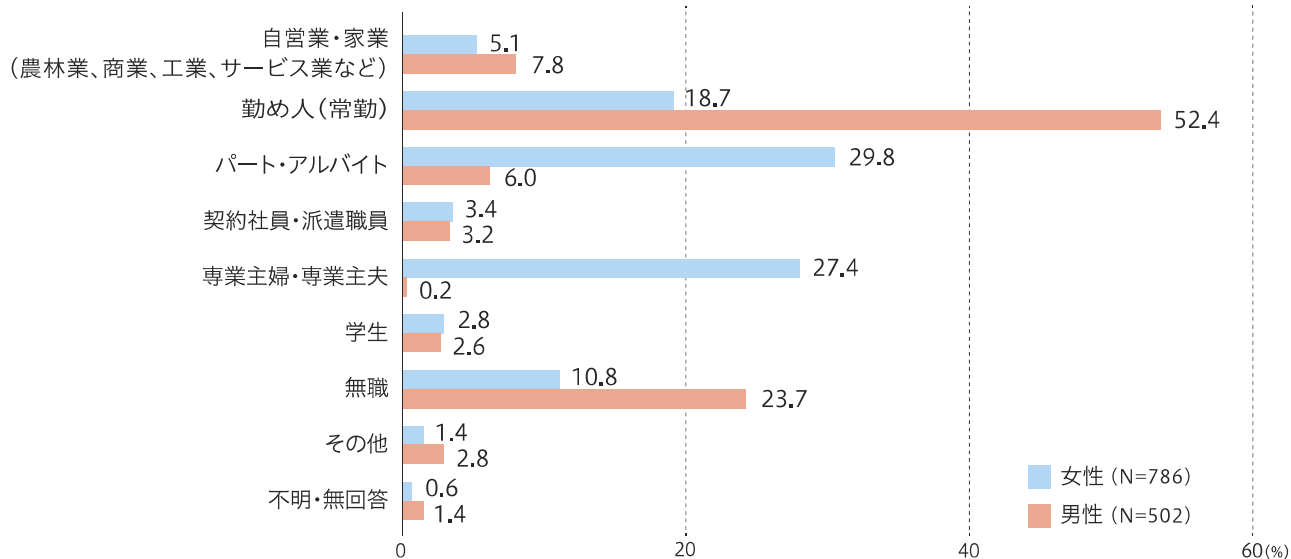


年齢

全体(N=1,304)

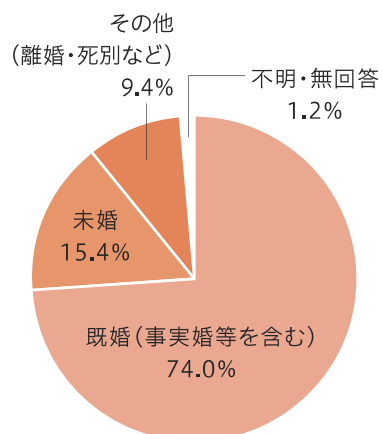


仕事の有無



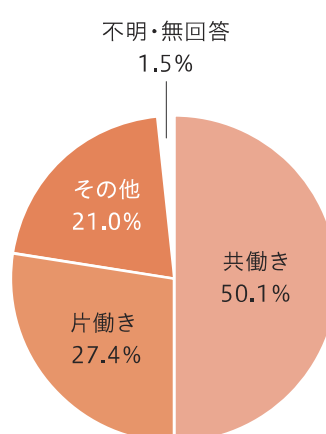
既婚・未婚の別

全体(N=1,304)



共働き・片働きの別(既婚のみ)

全体(N=965)



※「その他」は回答者と配偶者がともに無職であるか、または片方が無回答のために判別不明なものが該当します。

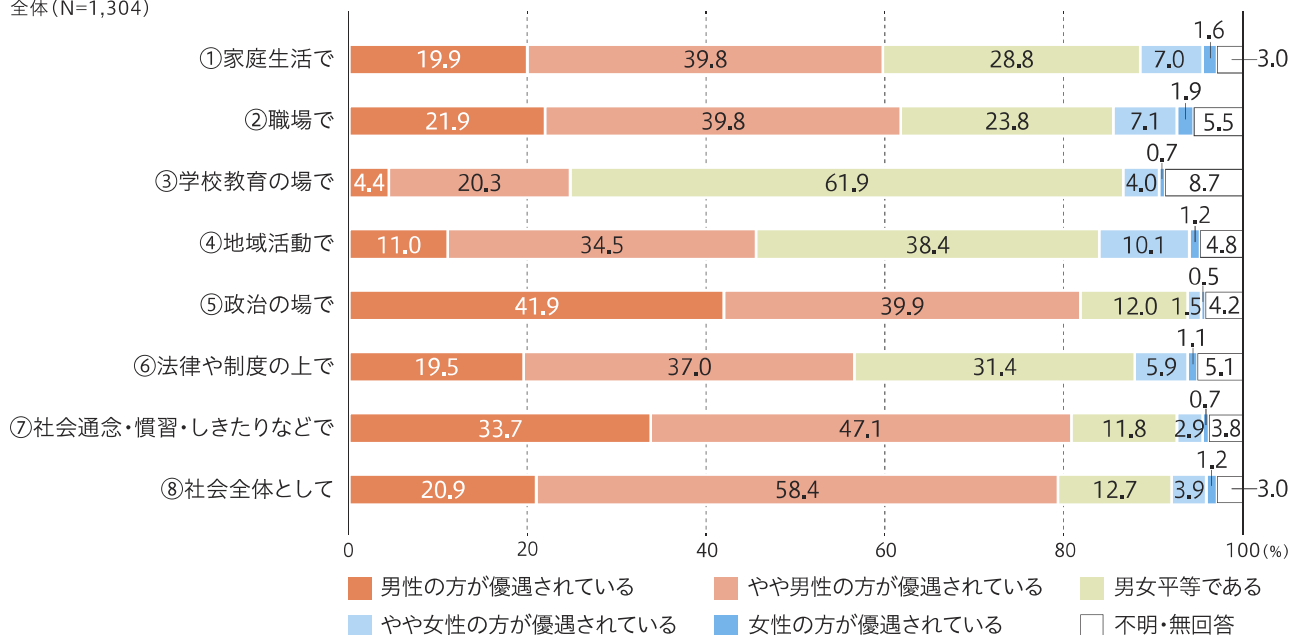
2. 市民調査結果

1 男女共同参画に関する考え方について

- 8項目の分野において男女の平等感をたずねたところ、家庭生活、職場、政治の場、法律や制度の上、社会通念・慣習・しきたり、社会全体の6項目で、5割以上が『男性優遇』と回答しています。特に、政治の場、社会通念・慣習・しきたり、社会全体の3分野では、約8割が『男性優遇』となっており、男女の不平等感が大きい分野となっています。

■ 分野別男女の平等感

全体 (N=1,304)

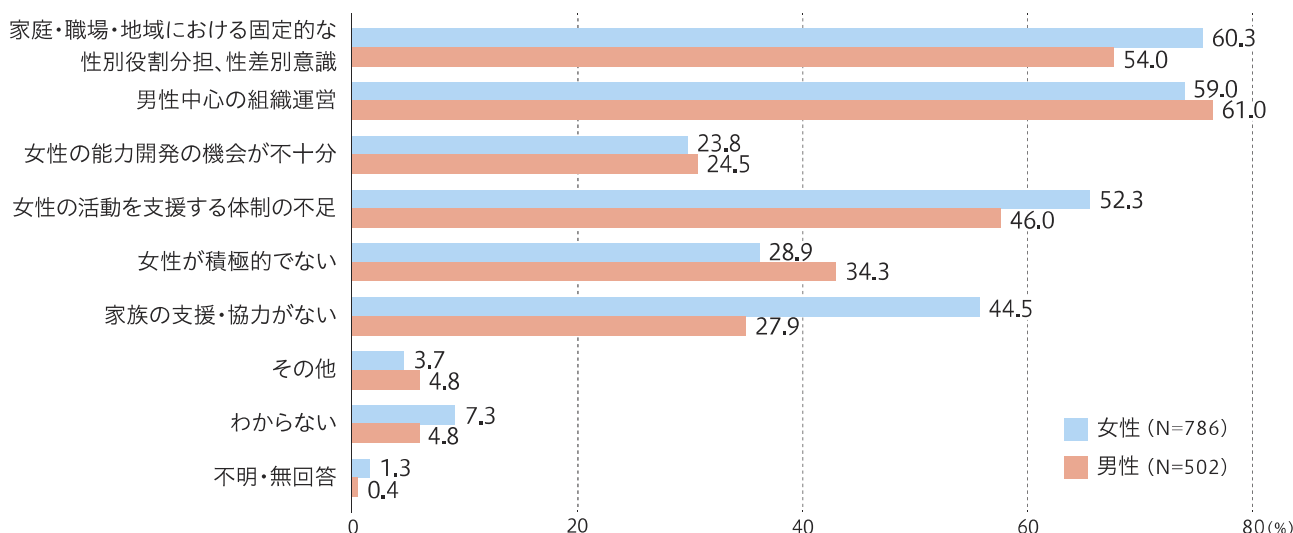


市民調査の結果

2 固定的な性別役割分担について

- 政策や方針決定の場への女性の参画状況の低さに対する考えについては、女性では「家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担、性差別意識」、男性では「男性中心の組織運営」を理由としてあげる意見が多くなっています。また、「家族の支援・協力が無い」では女性で理由としてあげる回答が多く、男女差がみられます。

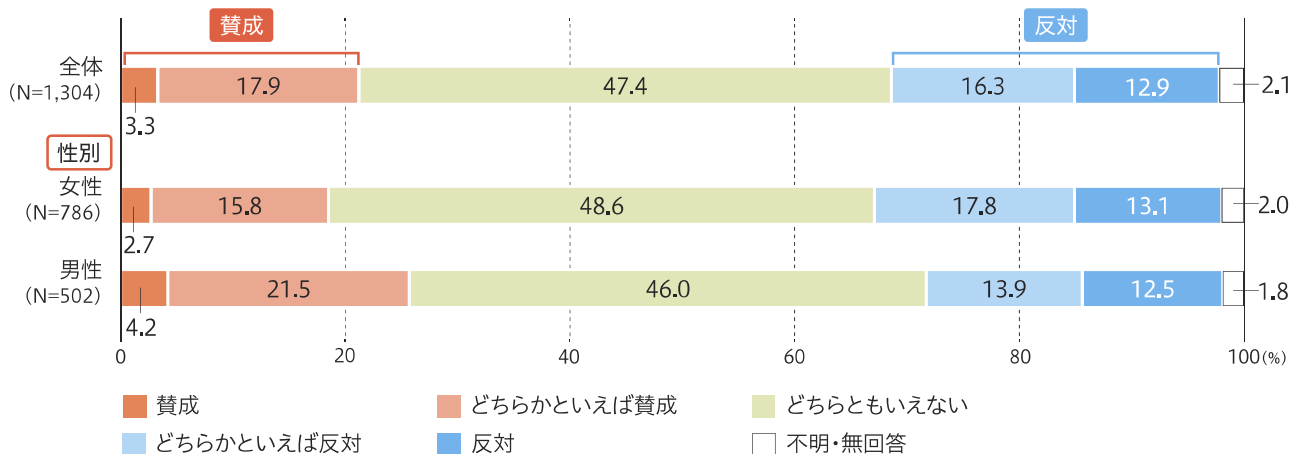
■ 政策や方針決定の場への女性の参画状況が男性よりも低い理由



事業所調査の結果

- 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識については、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせたもの）が21.2%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせたもの）が29.2%となっており、『反対』が『賛成』を上回っています。

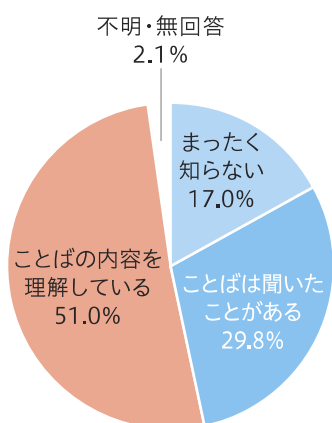
■「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について、どのように考えるか



- 性的マイノリティ（L G B T等）という用語の認知度は、「ことばの内容を理解している」割合が51.0%と、約半数となっています。
- 性的マイノリティ（L G B T等）の人たちが暮らしやすい社会のために必要な支援では、「幼少期からの教育の充実」、「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」の割合が高くなっています。

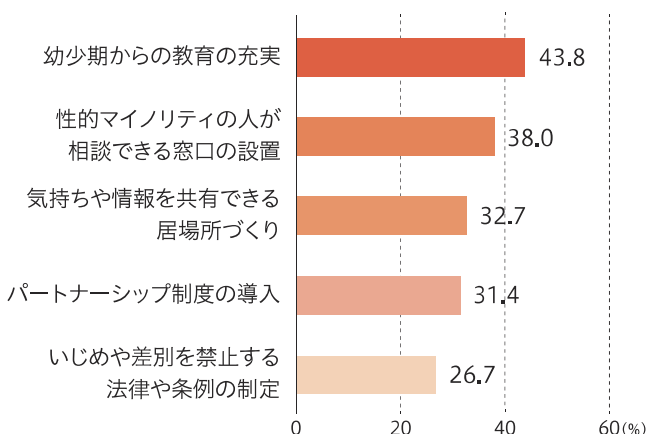
■性的マイノリティ（L G B T等）の認知度

全体 (N=1,304)



■性的マイノリティ（L G B T等）の人たちが暮らしやすい社会に必要なこと

全体 (N=1,304)

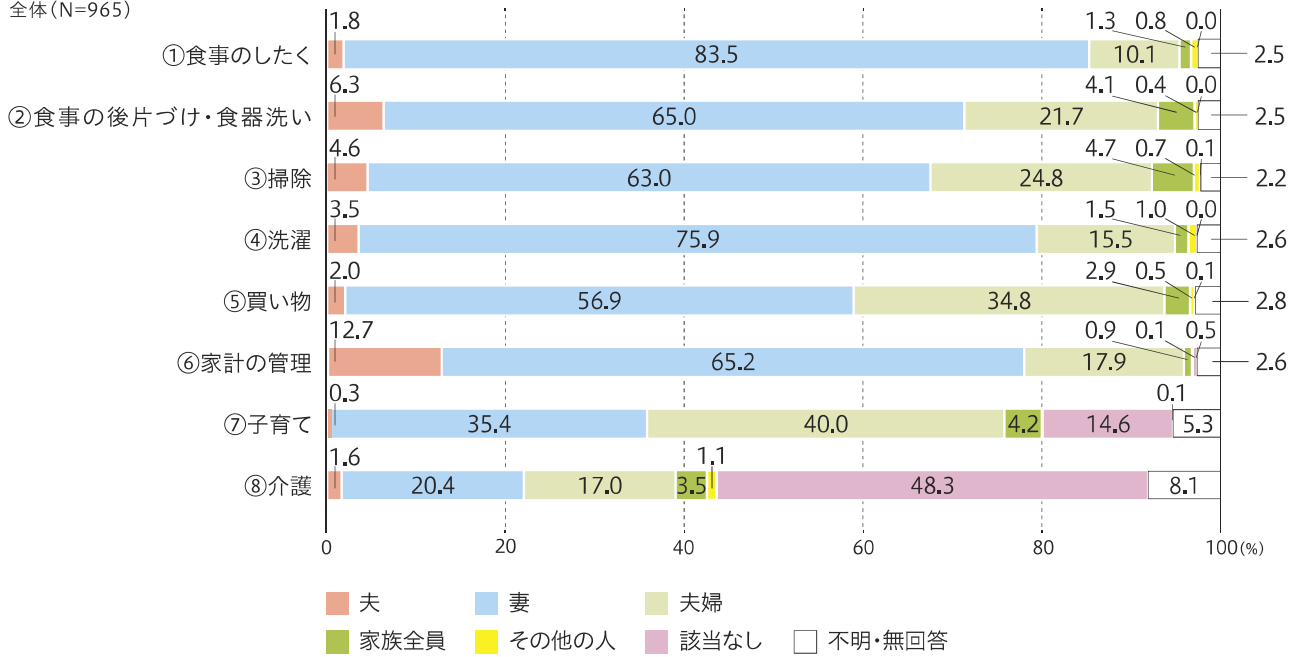


3 家庭生活について

- 家庭内での役割分担に関する8つの項目についてたずねたところ、食事のしたく、食事の後片づけ・食器洗い、掃除、洗濯、買い物、家計の管理の6項目において「妻」が大部分を占める結果となりました。

■ 家庭内における役割分担（既婚のみ）

全体（N=965）

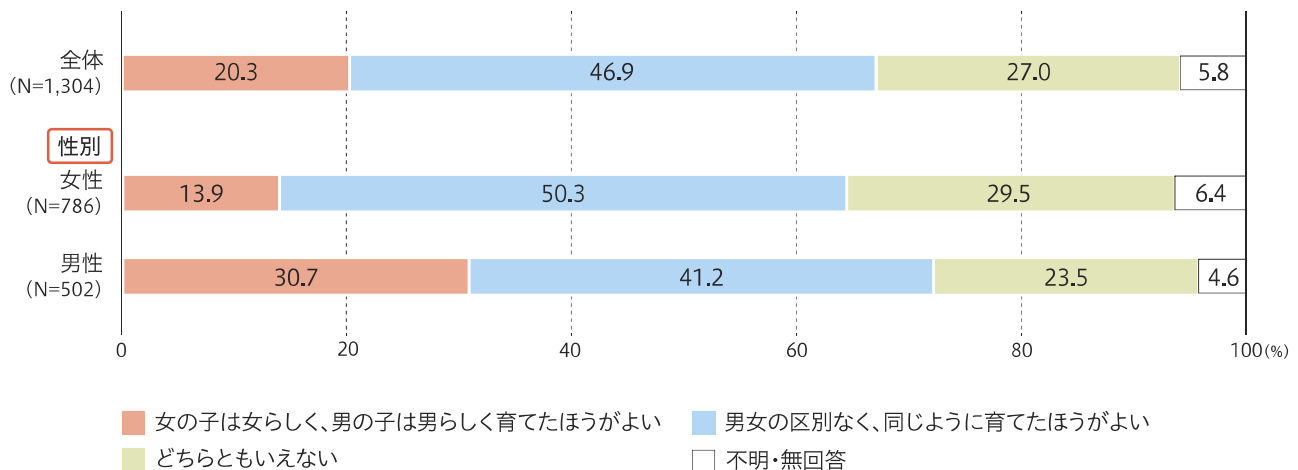


市民調査の結果

事業所調査の結果

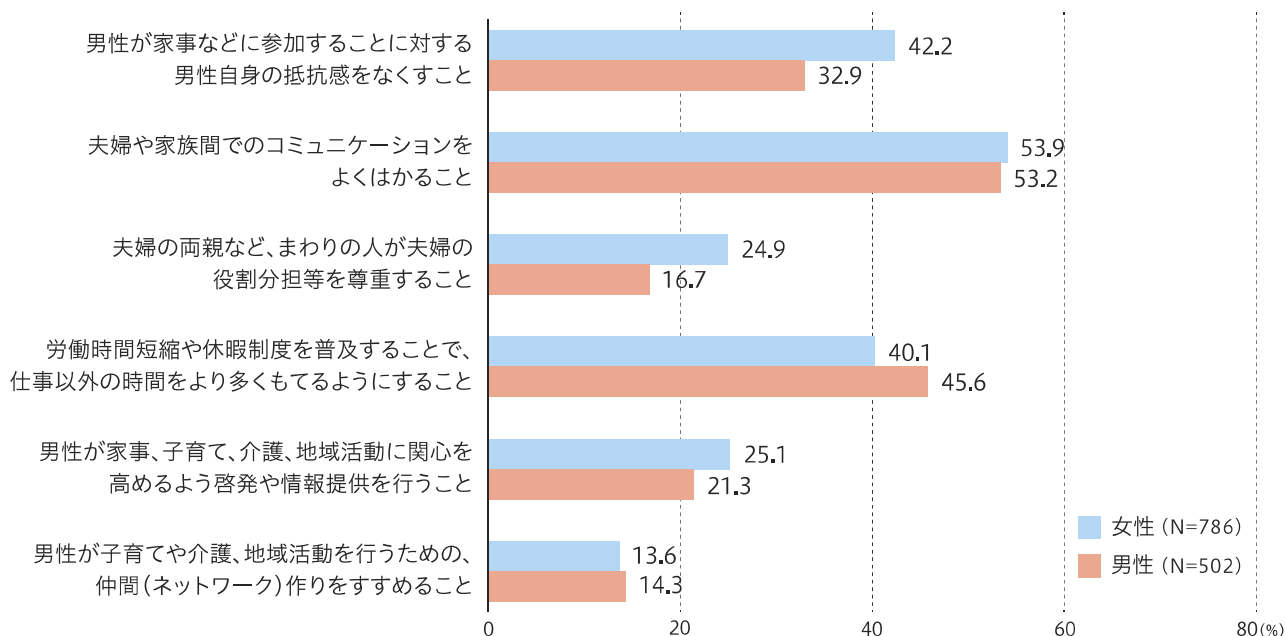
- 子どもの育て方についての考えは、「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」が46.9%と最も高くなり、「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい」（20.3%）を上回っています。性別でみると、女性に比べて男性で「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てたほうがよい」を支持する回答が多くなっています。

■ 子どもの育て方についての考え



- 男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うものについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が男女ともに最も高くなっています。男女別で見ると、男性では次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」という職場における働き方の改革をあげる割合が高く、女性では「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」という男性自身の意識改革をあげる割合が高くなっています。

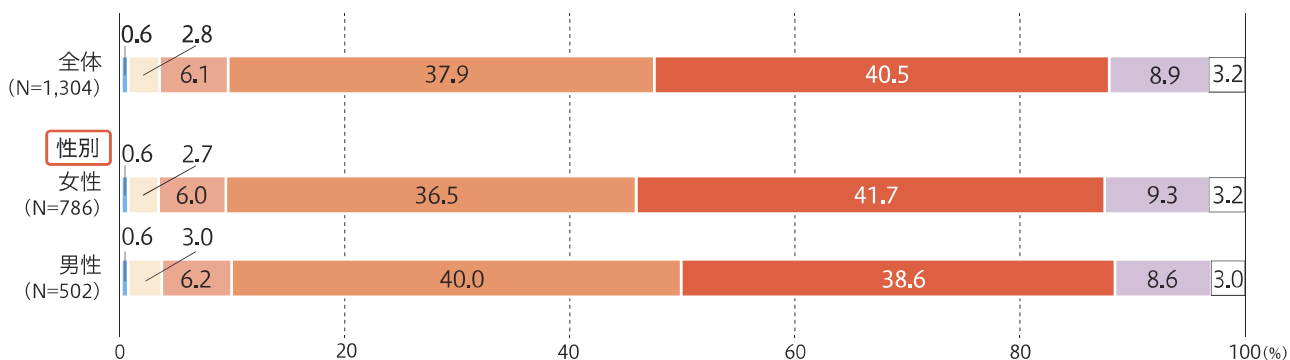
■男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要だと思うもの ※上位6位



4 職業生活について

- 女性が職業(仕事)を持つことについての考えについてたずねたところ、「子どもができて、ずっと職業(仕事)を続けるほうがよい」が40.5%、「子どもができたらか職業(仕事)をやめ、大きくなったら再び職業(仕事)を持つほうがよい」が37.9%と、この2つで全体の約8割を占めています。

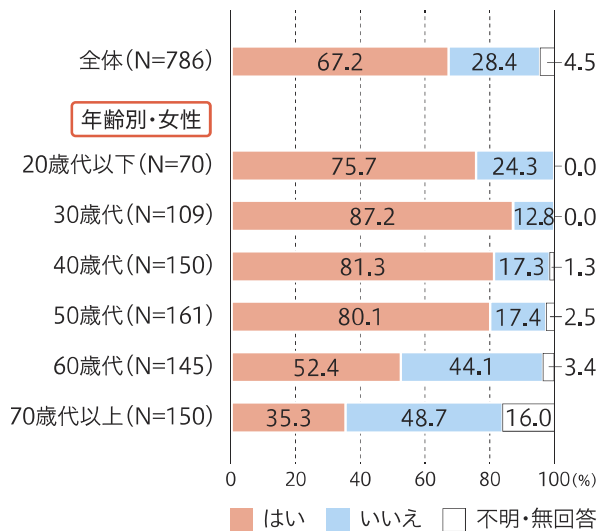
■女性が職業(仕事)を持つことについての考え



- 女性(仕事)を持たないほうがよい
- 結婚するまでは職業(仕事)を持つほうがよい
- 子どもができるまでは、職業(仕事)を持つほうがよい
- 子どもができたらか職業(仕事)をやめ、大きくなったら再び職業(仕事)を持つほうがよい
- 子どもができて、ずっと職業(仕事)を続けるほうがよい
- その他 □ 不明・無回答

- 今後の仕事に対する考えを女性のみにあずねたところ、67.2%が働きたいと回答しています。働きたくないと回答した人(28.4%)の理由では、20歳代以下から40歳代までで「仕事と家庭との両立に自信がない」の割合が高くなっています。

■ 働きたい(働きたくない)か ※女性のみ



■ 働きたくない(働きたくない)理由 ※年代別

・20歳代以下～40歳代までの上位



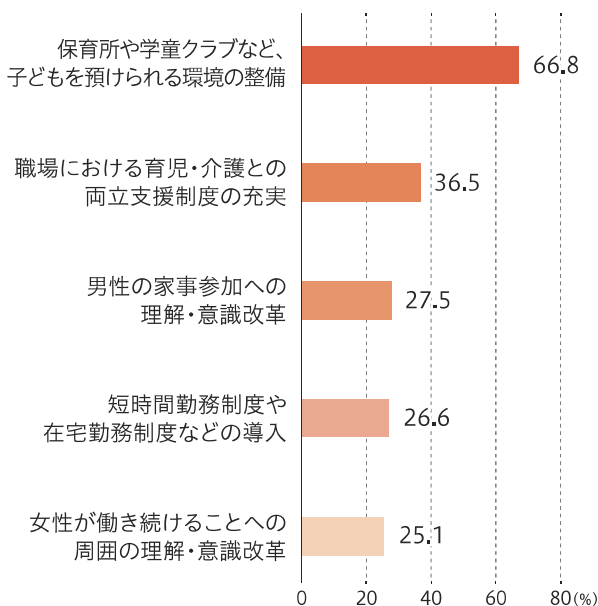
・50歳代以上の上位



- 女性が結婚や出産後も離職せずに働けるために必要なことについてあずねたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が66.8%と、群を抜いて高くなっています。
- 離職した女性が再就職する際に基準に思うことでは、女性で「勤務時間が柔軟である」が68.8%と最も高く、次いで「勤務先までの距離」、「職場の雰囲気」が続いています。

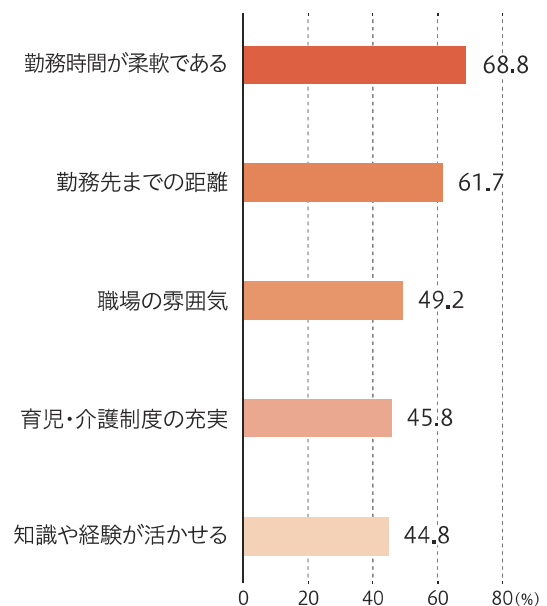
■ 女性が職業(仕事)を持つことについての考え

全体 (N=1,304)



■ 離職した女性が、再就職を考えたときに基準に思うこと ※女性のみを抜粋

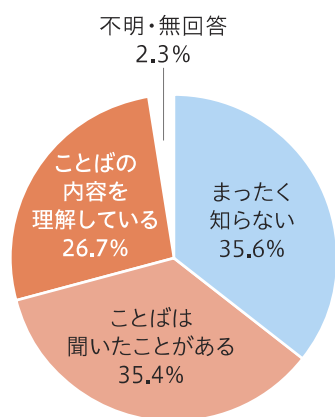
女性 (N=786)



- ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度では、「ことばの内容を理解している」が26.7%、「ことばは聞いたことがある」が35.4%となっており、合わせて約6割となっています。
- テレワークに魅力を感じるかたずねたところ、「魅力を感じる」が61.0%となっており、特に女性の20 歳代以下から40 歳代、男性の20 歳代以下から30 歳代で「魅力を感じる」割合が高くなっています。

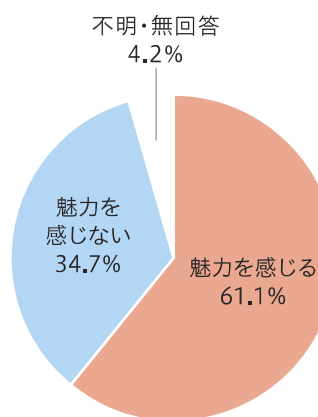
■ワーク・ライフ・バランスの認知度

全体(N=1,304)



■テレワークに魅力を感じるか

全体(N=1,304)



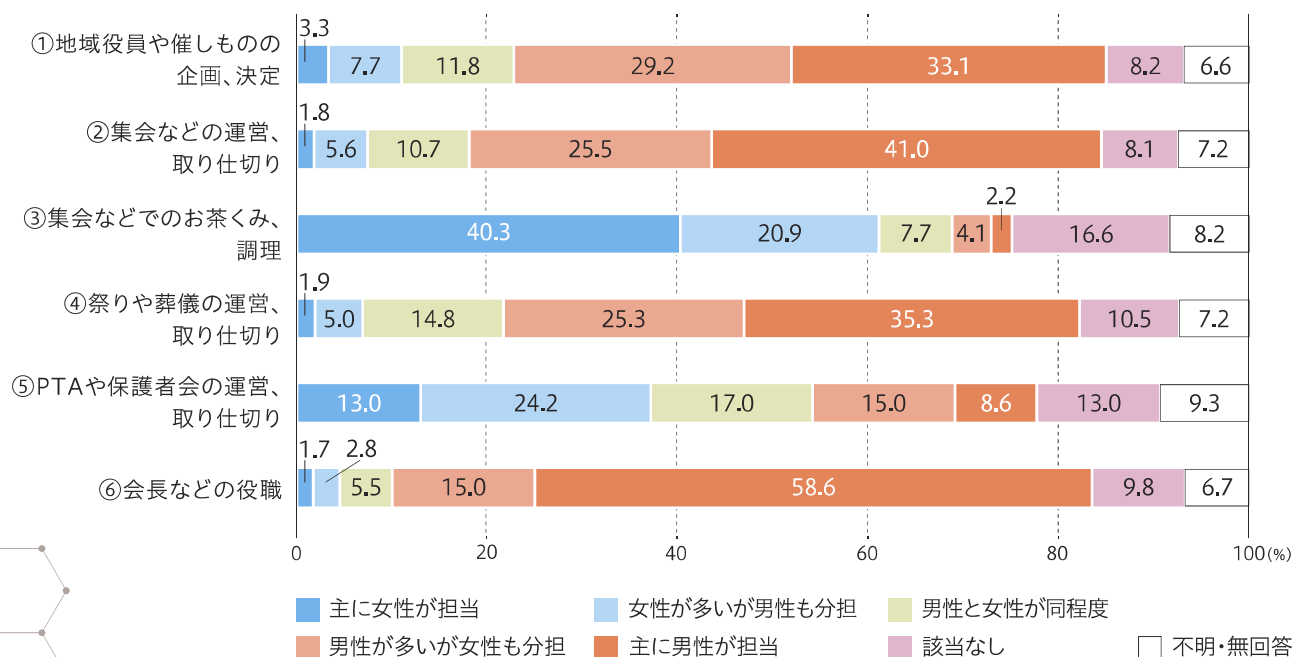
20 歳代以下では
女性68.6%、男性73.7%
30 歳代では
女性74.3%、男性78.4%
40 歳代では
女性68.0%
が「魅力を感じる」と回答

5 地域や社会との関わり方について

- 地域活動での役割分担に関する6つの項目についてたずねたところ、「地域役員や催しものの企画・決定」、「集会などの運営・取り仕切り」、「祭りや葬儀の運営・取り仕切り」、「会長などの役職」の4項目において主に男性が担当の割合が高くなっています。「集会などでのお茶くみ、調理」では主に女性が担当の割合が高くなっています。

■地域活動での男女の役割分担

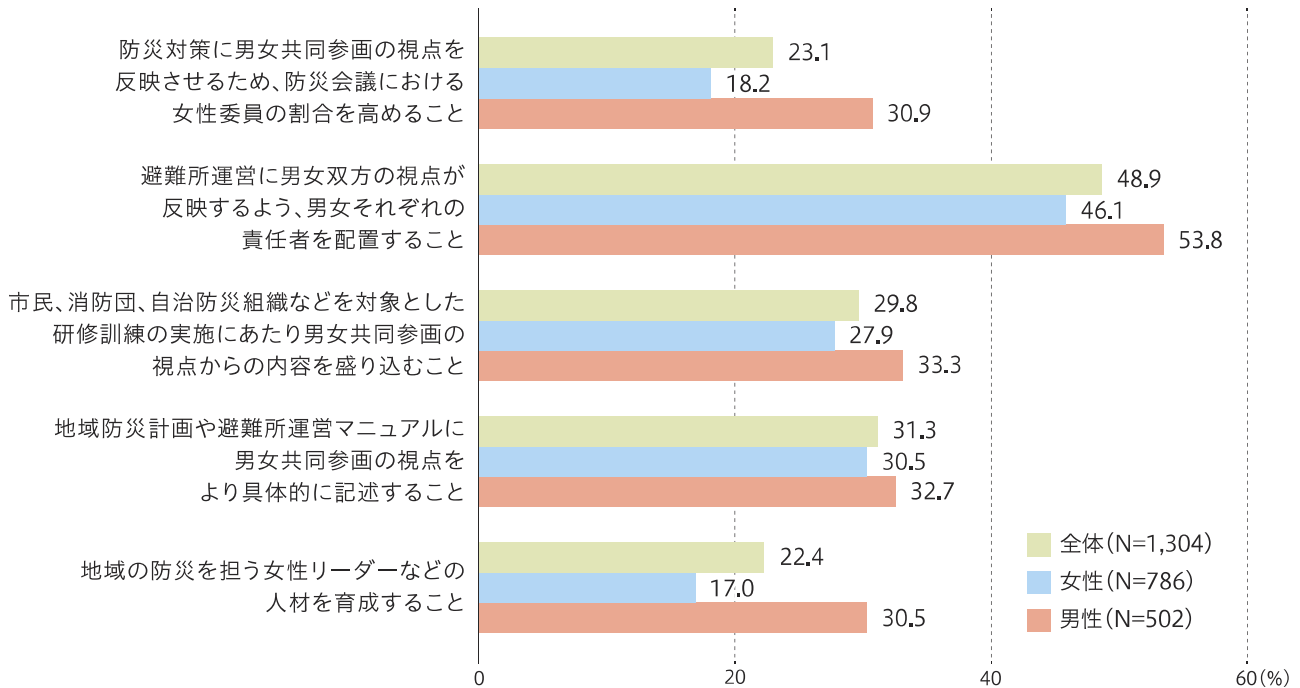
全体(N=1,304)



1 市民調査の結果

- 防災分野における男女共同参画の推進のために必要だと思うことは、「避難所運営に男女双方の視点が反映するよう、男女それぞれの責任者を配置すること」が48.9%と最も高くなっています。性別でみると、「地域の防災を担う女性リーダーなどの人材を育成すること」や「防災対策に男女共同参画の視点を反映させるため、防災会議における女性委員の割合を高めること」で男女差が大きく、男性で求めている割合が高くなっています。

■ 防災分野における男女共同参画の推進のために必要だと思うこと ※上位5位を抜粋



市民調査の結果

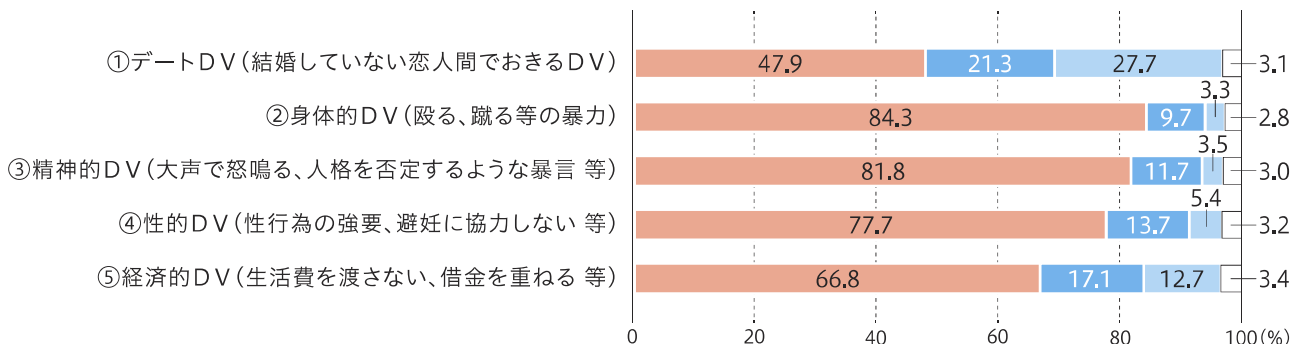
事業所調査の結果

6 DV(ドメスティック・バイオレンス)、ハラスメントなどについて

- DV・デートDVなどの言葉の認知度では、「言葉も内容も知っている」割合が、身体的DV、精神的DVではともに8割を超え、高くなっていますが、デートDVではその割合が5割に届いておらず、他の項目に比べて認知度が低くなっています。

■ DVに関する言葉の認知度

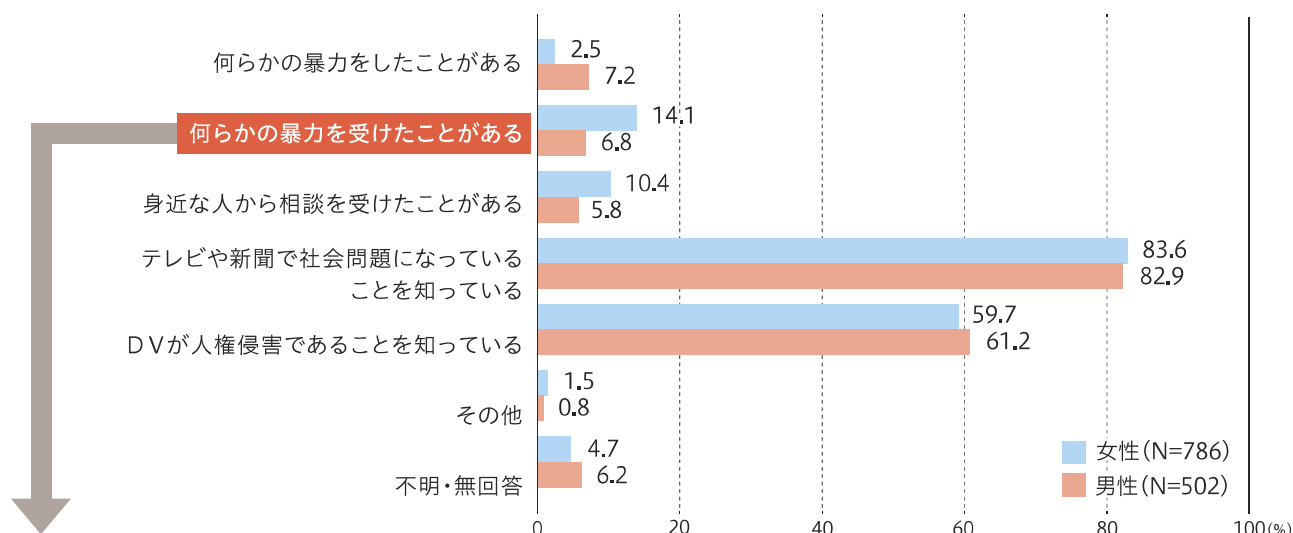
全体 (N=1,304)



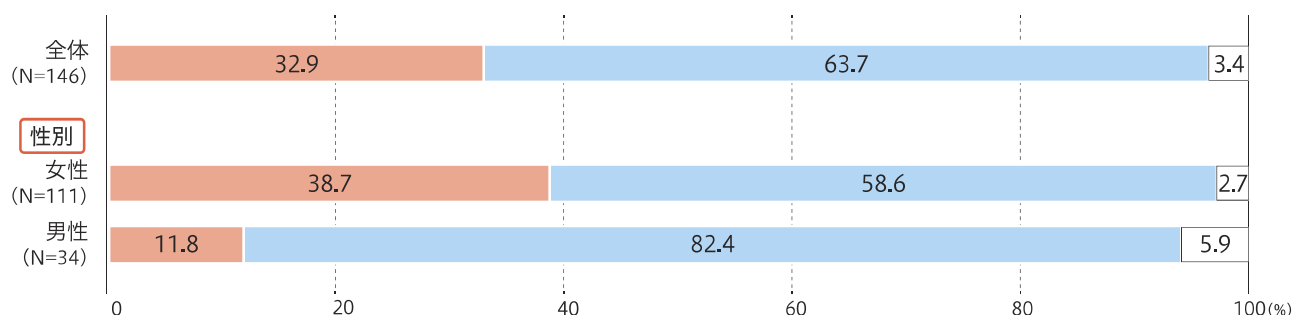
言葉も内容も知っている 言葉は知っているが内容は知らない 言葉も内容も知らない 不明・無回答

- DVの被害、加害等の経験についてたずねたところ、「何らかの暴力を受けたことがある」という被害経験のある人の割合は女性で14.1%、男性で6.8%となっています。また、「何らかの暴力をしたことがある」という加害経験のある人の割合は女性で2.5%、男性で7.2%となっています。
- 何らかの暴力を受けた際の相談の状況についてたずねたところ、「相談した」割合は32.9%となっており、特に男性では11.8%にとどまっています。また、相談先としては「家族」、「友人」の割合が高く、公的な相談機関よりも身近な場所で相談していることがわかります。
- 何らかの暴力を受けた際に「相談しなかった」割合は63.7%であり、相談しなかった理由としては「相談しても解決されると思わなかったから」との回答が最も多くなっています。

■DVについての状況、被害、加害等の経験

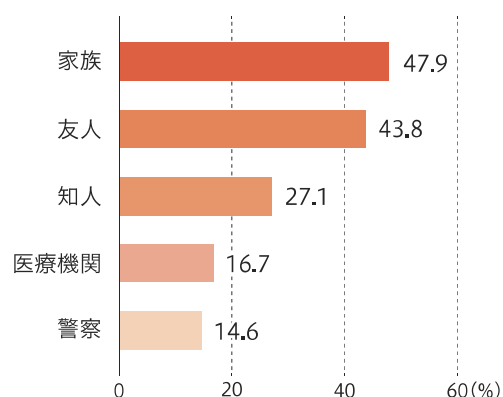


■被害を受けた際の相談状況(被害経験のある人のみ)



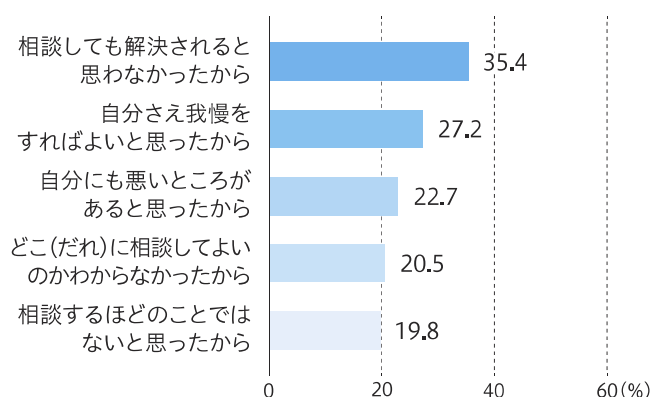
■相談した際の主な相談先 ※上位5位

全体(N=48)



■相談しなかった理由 ※上位5位

全体(N=93)

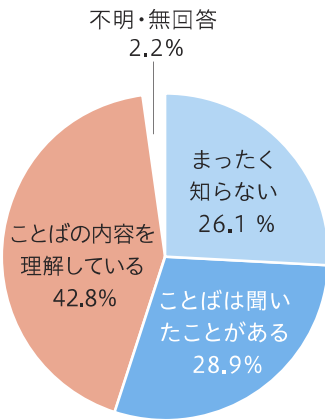


1 市民調査の結果

- JKビジネスという言葉の認知度では、「ことばの内容を理解している」割合が42.8%となっています。
- ハラスメント防止のために必要な対策をたずねたところ、「ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」が47.9%と最も高くなっています。

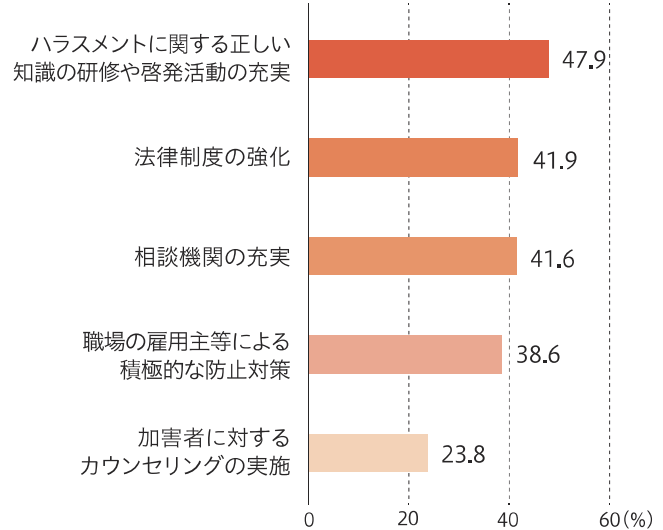
JKビジネスという言葉の認知度

全体(N=1,304)



ハラスメント防止のために必要な対策

全体(N=1,304)

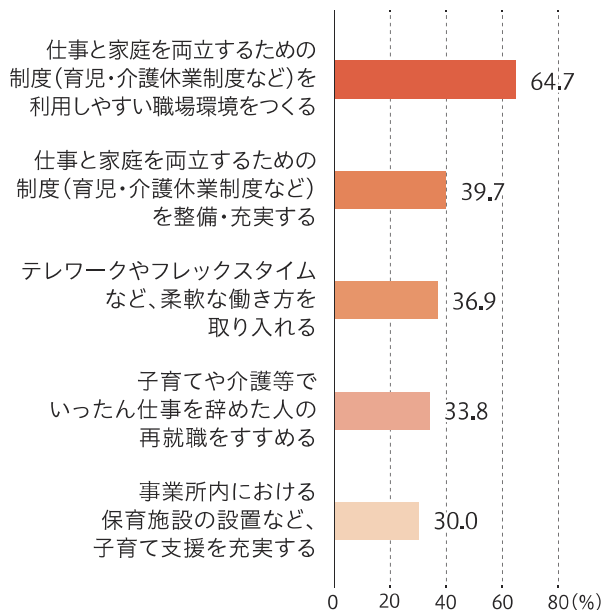


7 男女共同参画の推進について

- 男女共同参画社会を実現するために企業に期待することをたずねたところ、「仕事と家庭を両立するための制度(育児・介護休業制度など)を利用しやすい職場環境をつくる」が64.7%と最も高くなっています。
- 岡崎市に期待することでは、「男女が仕事と家庭の生活・地域活動の両立を進めるまちづくり」が50.4%と最も高く、次いで「社会における制度や慣行を見直し、多様な生き方ができるまちづくり」が41.4%となっています。

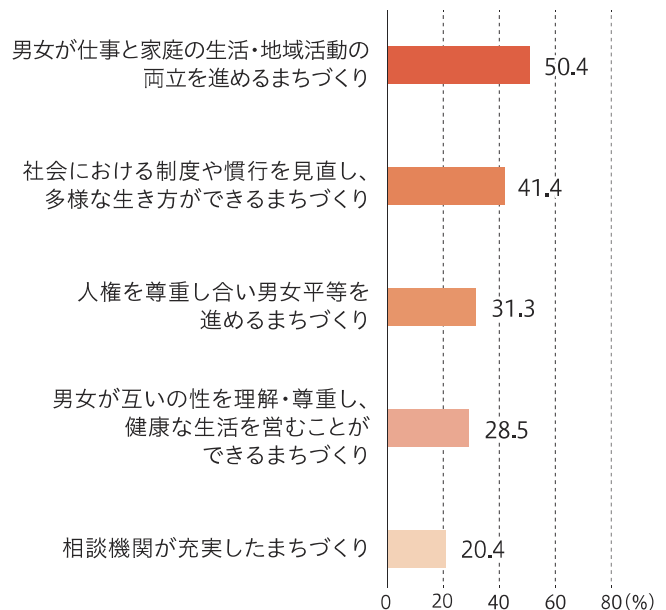
企業に期待すること ※上位5位

全体(N=1,304)



岡崎市に期待すること ※上位5位

全体(N=1,304)

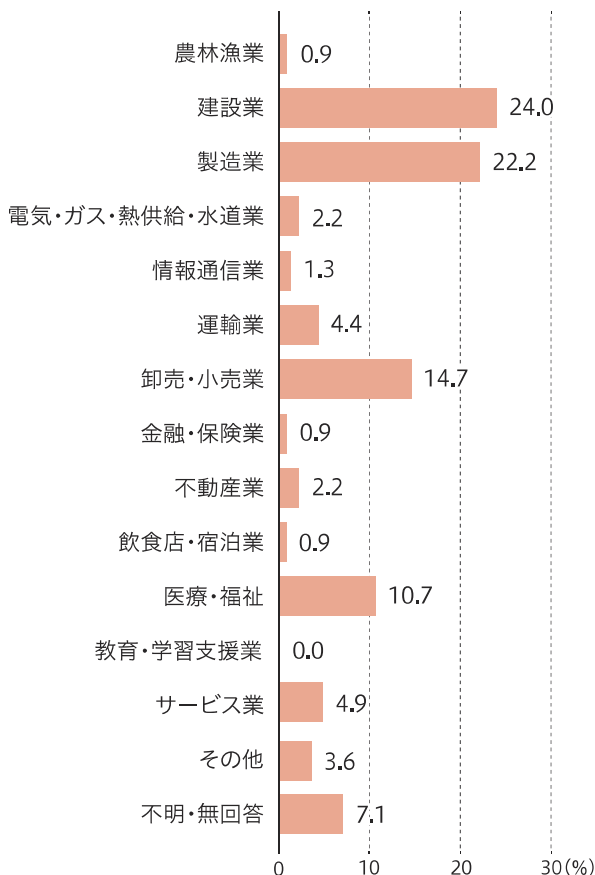


2 事業所調査の結果

1. 回答事業所の属性

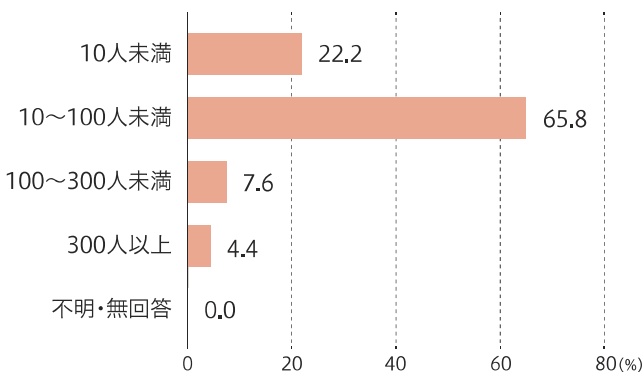
業種

全体 (N=225)

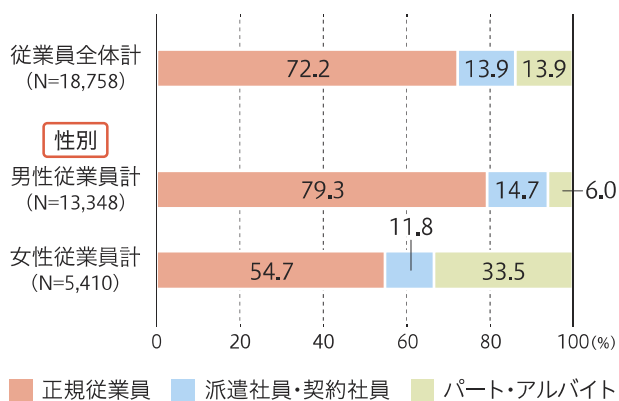


従業員規模

全体 (N=225)



従業員の雇用形態



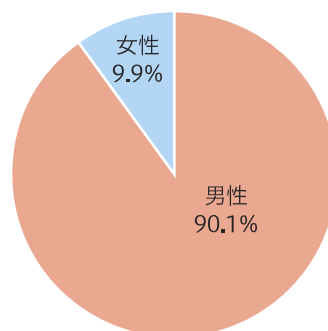
2. 事業所調査結果

1 役職者や退職・採用の状況について

- 回答事業所の役職者の性別内訳をみると、男性役職者は90.1%、女性役職者は9.9%となっており、女性の割合が低くなっています。

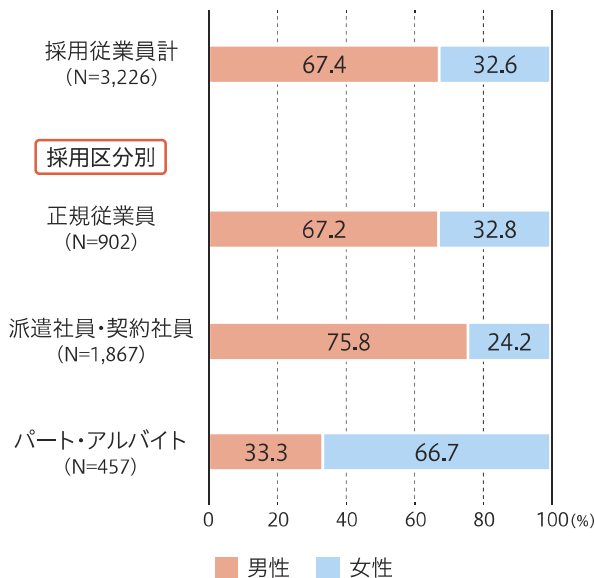
役職者の男女比

役職者計 (N=4,078)



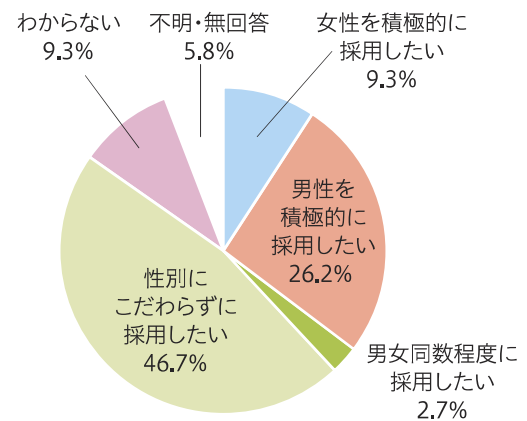
- 回答事業所の平成30年度の採用従業員の合計人数は3,226人であり、その性別の内訳は「男性」が67.4%、「女性」が32.6%となっています。採用区分別にみると、正規従業員と派遣社員・契約社員では男性の割合が高いものの、「パート・アルバイト」では女性の割合が高くなっています。
- 今後の採用についての方向性は、全体で「性別にこだわらずに採用したい」が46.7%と最も高くなっています。また、「女性を積極的に採用したい」は9.3%であるのに対し、「男性を積極的に採用したい」は26.2%となっています。

■平成30年度の採用状況



■今後の採用についての方向性

全体 (N=225)



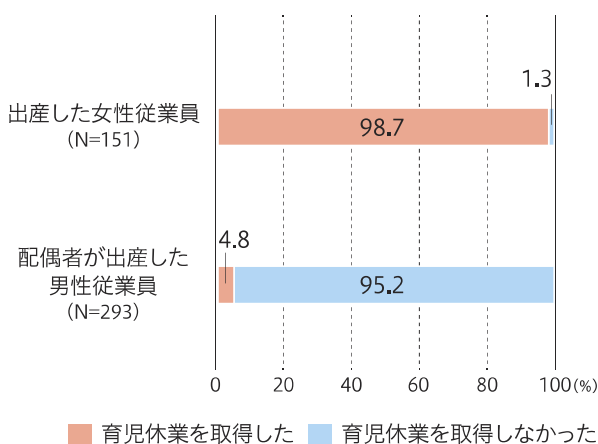
市民調査の結果

事業所調査の結果

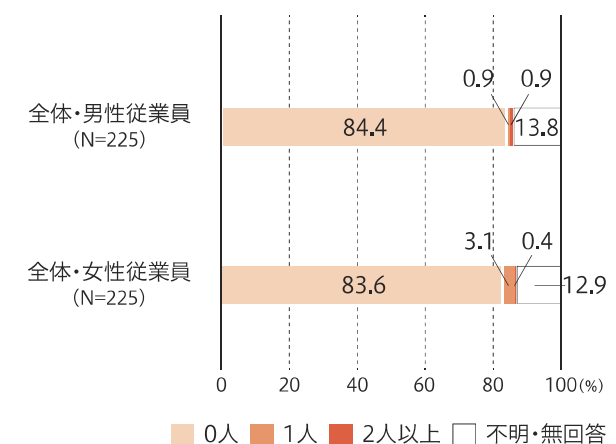
2 育児や介護に関する制度について

- 平成30年度の育児休業の取得率は、出産した女性従業員で98.7%、配偶者が出産した男性従業員で4.8%となっています。対象となる女性従業員はほとんどが取得しているものの、男性従業員は5%に満たず、国の調査結果である6.16%（厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」）を下回っています。
- 平成30年度の介護休業を取得した人数では、男性従業員、女性従業員ともに「0人」が8割を超えており、取得が進んでいないことがわかります。

■育児休業の取得率



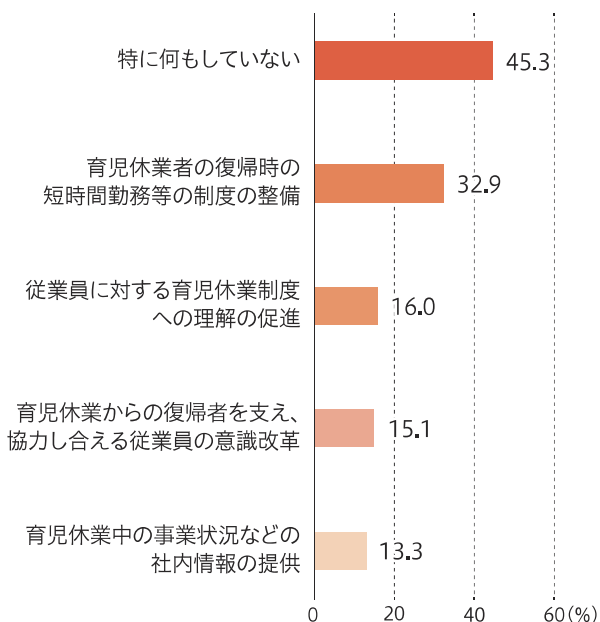
■介護休業を取得した人数



- 職場復帰の支援として取り組んでいることをたずねたところ、「特に何もしていない」が45.3%と最も高く、次いで「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」が32.9%となっています。
- 男性の育児休業、介護休業の取得が進まない理由についてたずねたところ、「制度の対象となる従業員が少ない」が43.6%と最も高く、次いで「制度利用者の業務を代替(カバー)できる体制にない」が28.4%となっています。

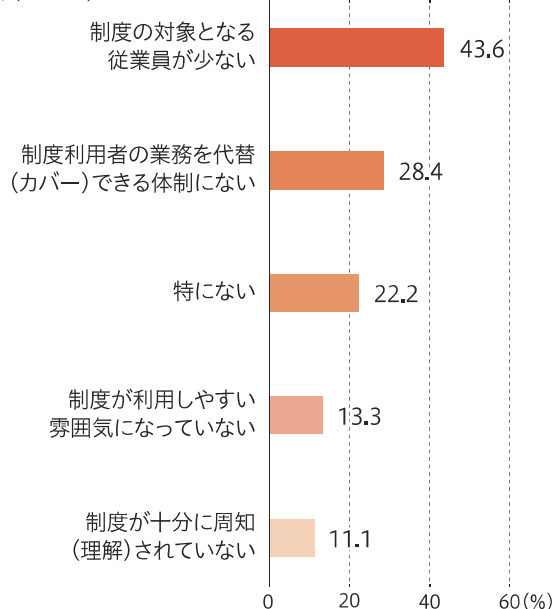
■職場復帰の支援として取り組んでいること

全体(N=225)



■男性の育児休業、介護休業の取得が進まない理由

全体(N=225)

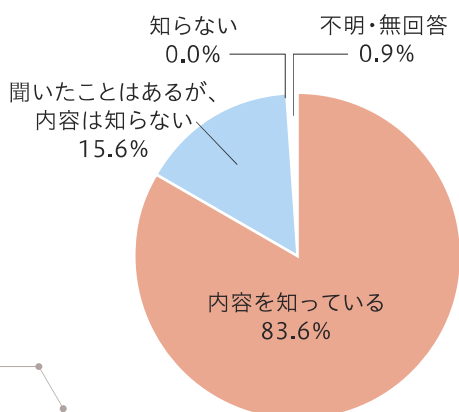


3 ハラスメントについて

- マタニティ・ハラスメント(以下、マタハラ)の用語の認知度では、「内容を知っている」が83.6%となっています。マタハラが違法だということの認知度では、「知っている」が92.4%となっています。

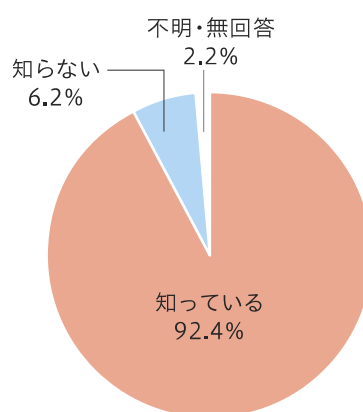
■マタハラ用語の認知度

全体(N=225)



■マタハラが違法だということの認知度

全体(N=225)

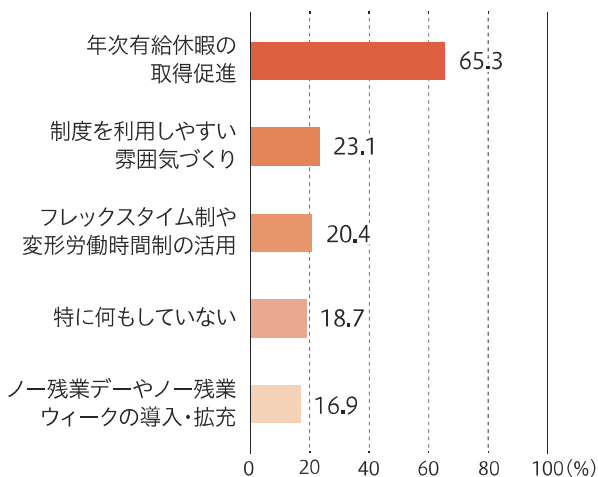


4 働き方の改革や女性活躍について

- ワーク・ライフ・バランスの支援に実施している取組では、「年次有給休暇の取得促進」が65.3%と最も高くなっています。
- 女性の職場での活躍についてたずねたところ、「積極的とは言えないが、推進している(していく予定)」が35.1%と最も高く、次いで「積極的に推進している」が29.8%となっています。

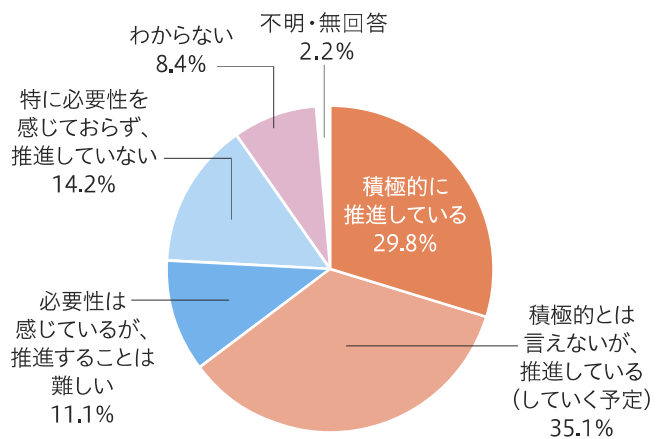
■ ワーク・ライフ・バランスの支援に実施している取組

全体(N=225)



■ 女性の職場での活躍について

全体(N=225)



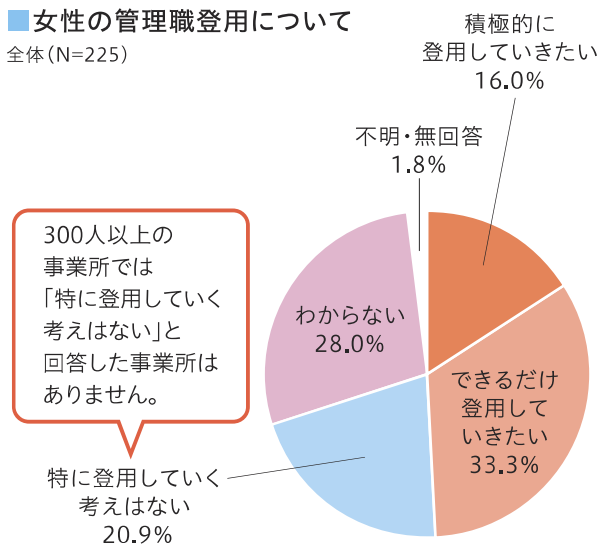
市民調査の結果

事業所調査の結果

- 女性の管理職登用についてたずねたところ、「積極的に登用していきたい」と「できるだけ登用していきたい」を合わせた『女性を管理職に登用していきたい』割合が49.3%と、約半数を占めています。
- 女性活躍を推進する上での課題では、「女性が就ける業務が限られている」が30.7%と最も高く、次いで「家事や育児の負担を考慮する必要がある(時間外労働、深夜勤務させにくい)」が28.9%となっています。

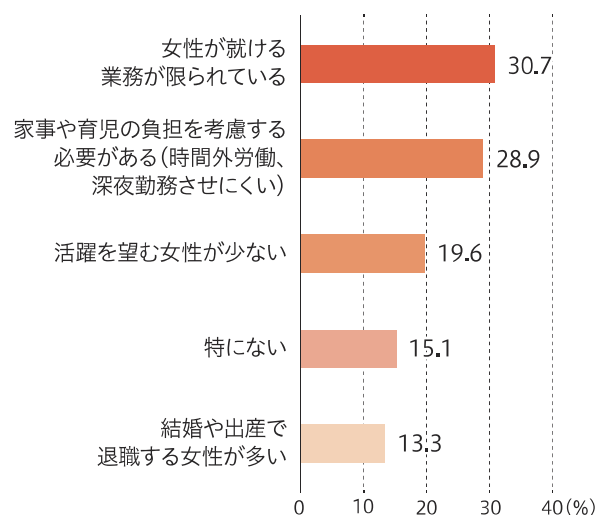
■ 女性の管理職登用について

全体(N=225)



■ 女性活躍を推進する上での課題

全体(N=225)

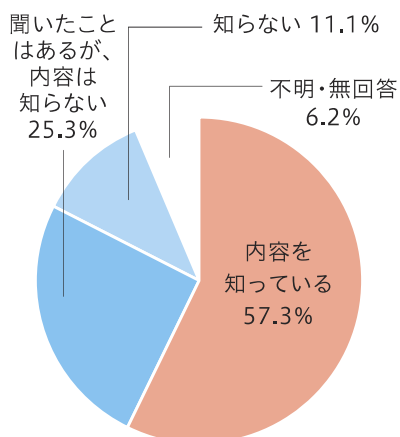


5 テレワーク等について

- テレワークについての認知度では、「内容を知っている」が57.3%となっています。テレワークの実施状況では、「実施している」は4.9%となっており、「いまのところ取り組む予定はない」が76.9%と最も高くなっています。
- テレワークを進めていくうえでの障害では、「適した業務がない」が60.9%と最も高く、次いで「設備・環境の用意が大変」が20.9%、「勤怠管理が困難」が20.4%となっています。

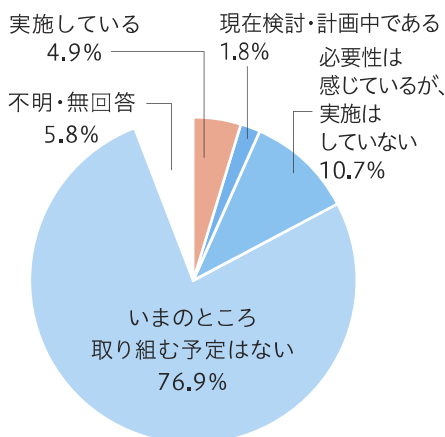
■テレワークの認知度

全体(N=225)



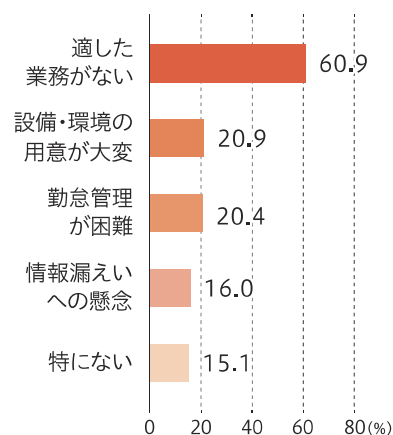
■テレワークの実施状況

全体(N=225)



■テレワークの障害

全体(N=225)

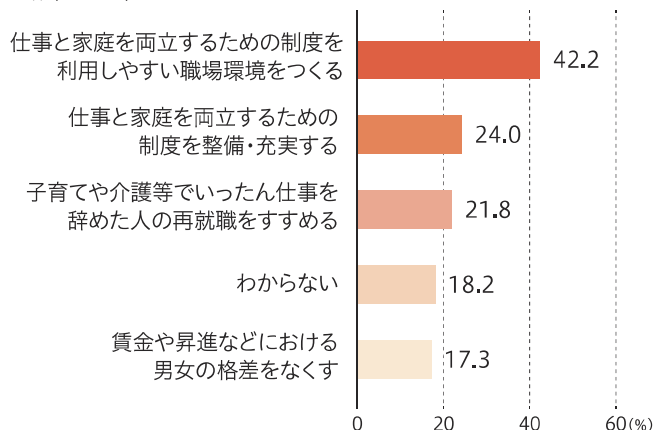


6 男女共同参画の推進について

- 男女共同参画社会を推進するために事業所として取り組むべきことでは、「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」が42.2%と最も高くなっています。
- 男女共同参画を推進するために希望する市の支援では、「男女共同参画に取り組む企業への助成を行う」が27.1%となっています。

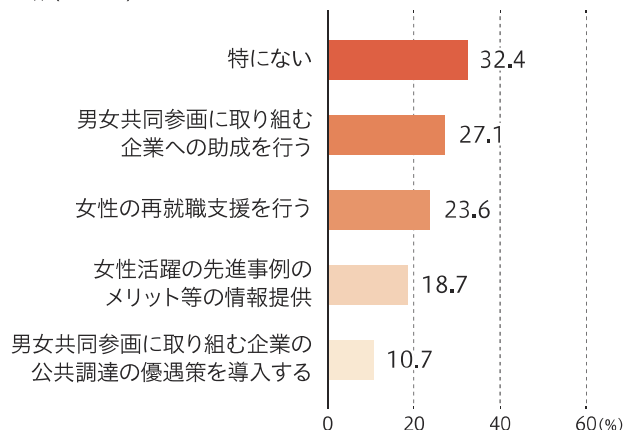
■事業所として取り組むべきこと

全体(N=225)



■希望する市の支援

全体(N=225)



岡崎市男女共同参画基本計画見直しにあたっての意識・実態調査【調査結果報告書・概要版】

発行年月 令和2年3月

発行 岡崎市 / 編集 岡崎市 社会文化部 男女共同参画課

〒444-8601 岡崎市十王町二丁目9番地(福祉会館5階)

電話番号 0564-23-6222 ファクス番号 0564-23-6626