

東海村
男女共同参画住民意識調査報告書
〔概要版〕



令和2年3月

東海村



調査の目的

本調査は、平成 28 年 3 月に策定した「第 4 次東海村男女共同参画行動計画」が令和 2 年度に終了することに伴い、令和 3 年度を始期とする「第 5 次東海村男女共同参画行動計画」策定の基礎資料とするため、村民の男女共同参画に対する意識や家庭生活における男女の役割分担、配偶者等からの暴力や本村における男女共同参画・女性活躍推進等について実施しました。

実施概要

項目	内容
調査対象	20 歳以上 74 歳以下の東海村に住所を有する方 (令和元年 10 月末日現在における住民基本台帳を基に、男女各 1,000 人を無作為抽出)
調査地域	東海村全域
調査形式	アンケート調査
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	令和元年 11 月 7 日～令和元年 12 月 10 日
回収結果	配布数 2,000 件 回収数 623 件 回収率 31.2% (男性 27.7%, 女性 34.6%)

調査項目

1. 就業について
2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
3. DV（ドメスティック・バイオレンス）について
4. ハラスメントについて
5. 性的少数者（LGBT 等）について
6. 女性活躍の推進について
7. 地域活動について
8. 男女共同参画社会について

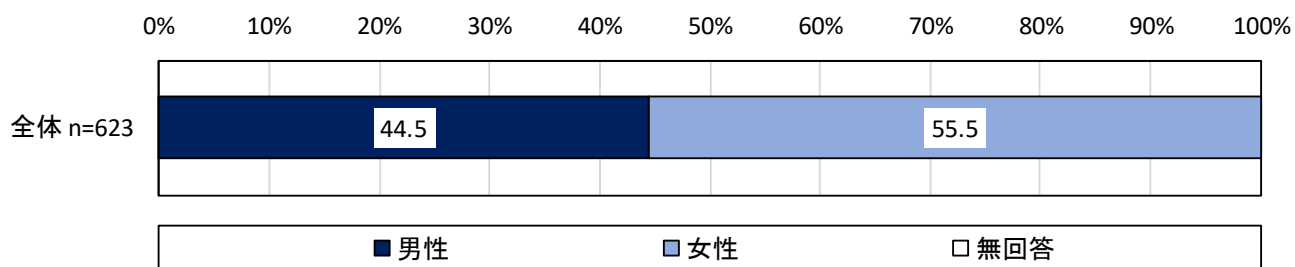
報告書を見る際の留意点

- 調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点第 2 位を四捨五入して小数点第 1 位までを示しているため、その合計値が 100.0%にならない場合があります。
- 複数回答の設問の場合、回答比率の合計は 100.0%を超える場合があります。
- グラフ中の「n」とは、その設問の回答者数（基数）を表しています。
- クロス集計では、無回答を除外しているため、合計と一致しない場合があります。

回答者の属性

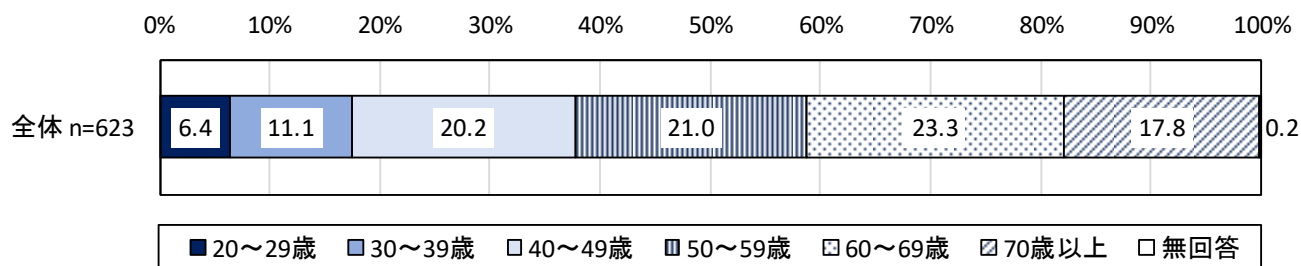
1. 性別

「男性」が44.5%、「女性」が55.5%と、女性からの回答が多くなっています。



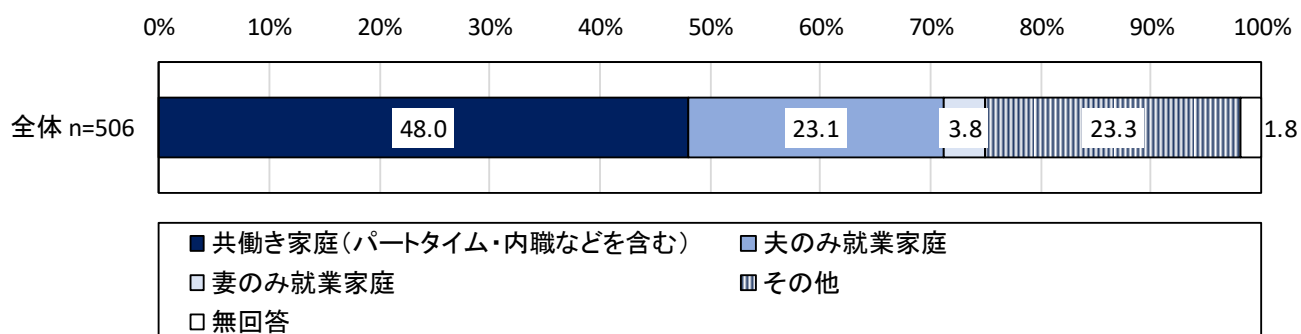
2. 年齢

「60～69 歳」が 23.3%で最も高く、次いで「50～59 歳」が 21.0%、「40～49 歳」が 20.2%となっています。



3. 勤労状況

「共働き家庭(パートタイム・内職などを含む)」が48.0%で最も高く、次いで「その他」が23.3%、「夫のみ就業家庭」が23.1%となっています。

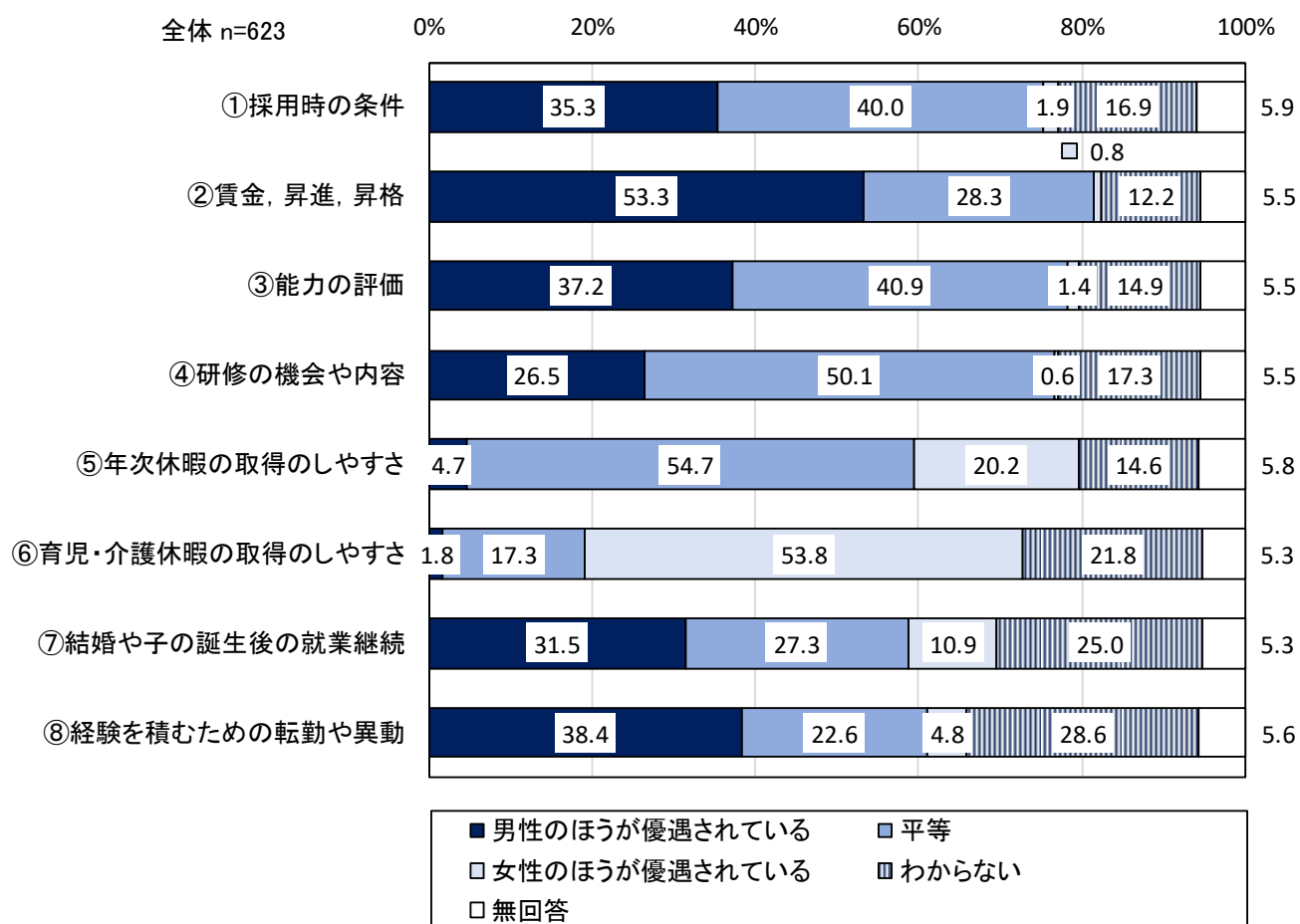


調査結果

1. 就業について

職場における男女共同参画の状況

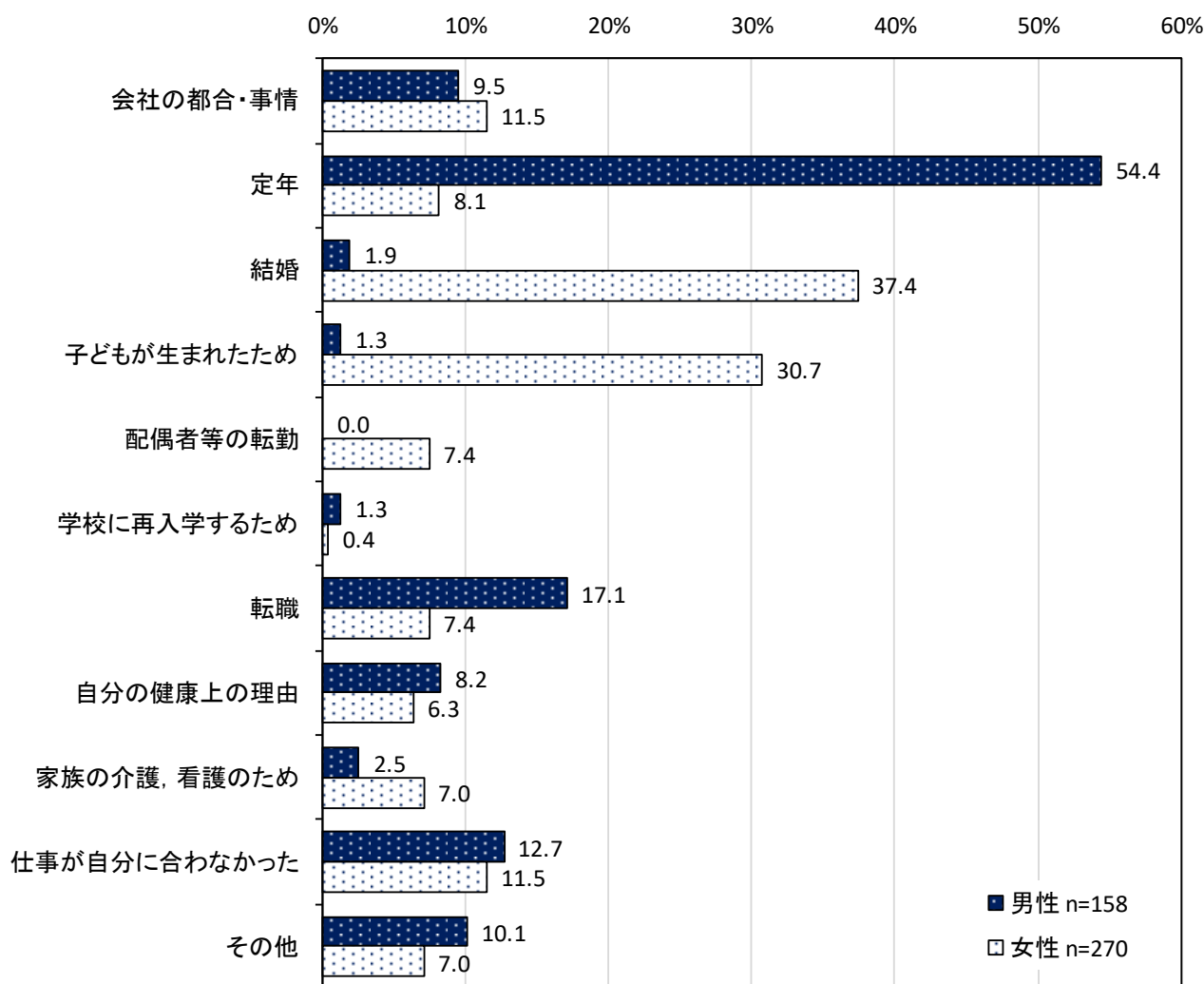
職場における男女共同参画の状況について、「平等」と感じている項目として高い割合を示しているのは、『年次休暇の取得のしやすさ』と『研修の機会や内容』で5割を超えていることから、仕事の休みやすさやスキルアップの機会等については、男女平等が進んでいる状況が見られます。一方で、「男性のほうが優遇されている」と感じている項目として上位に挙げられているのは、『賃金、昇進、昇格』、『経験を積むための転勤や異動』、『能力の評価』であり、賃金や能力の評価等については、男女平等が進んでいない状況が見られます。



退職を経験した方の主な退職理由

退職を経験した方の主な退職理由を性別で見ると、男性では「定年」と「転職」で約7割を占める一方で、女性は、「結婚」、「子どもが生まれたため」で約7割を占めていることから、女性にとって結婚・出産が就業を継続するうえでのハードルになっている状況がうかがえます。

■性別とのクロス集計結果



～自由記述より～

「村の周囲には女性の正社員雇用が少ない」、「主婦が働ける環境と場所があれば社会に貢献できる」との意見が寄せられており、村内及び近隣市町村での就労機会の充実が求められています。

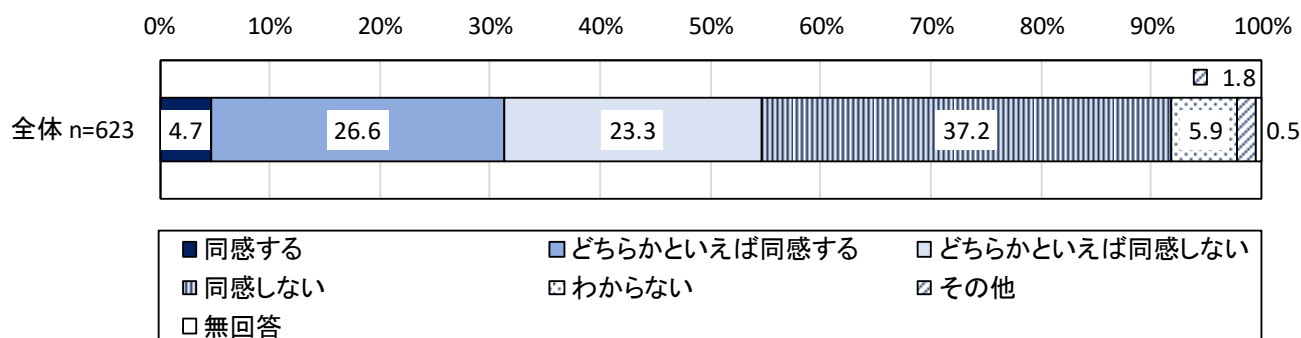
今後の取組の方向

就労したいと考える女性や結婚・出産を迎えた女性が就労を継続するためには、働きたい女性の意向を踏まえた就労支援や情報提供、共働き世帯への保育サービスの提供や相談体制の充実、また、一度退職した女性が再就職しやすい環境整備を、企業等との連携や協力により推進していく必要があると考えられます。

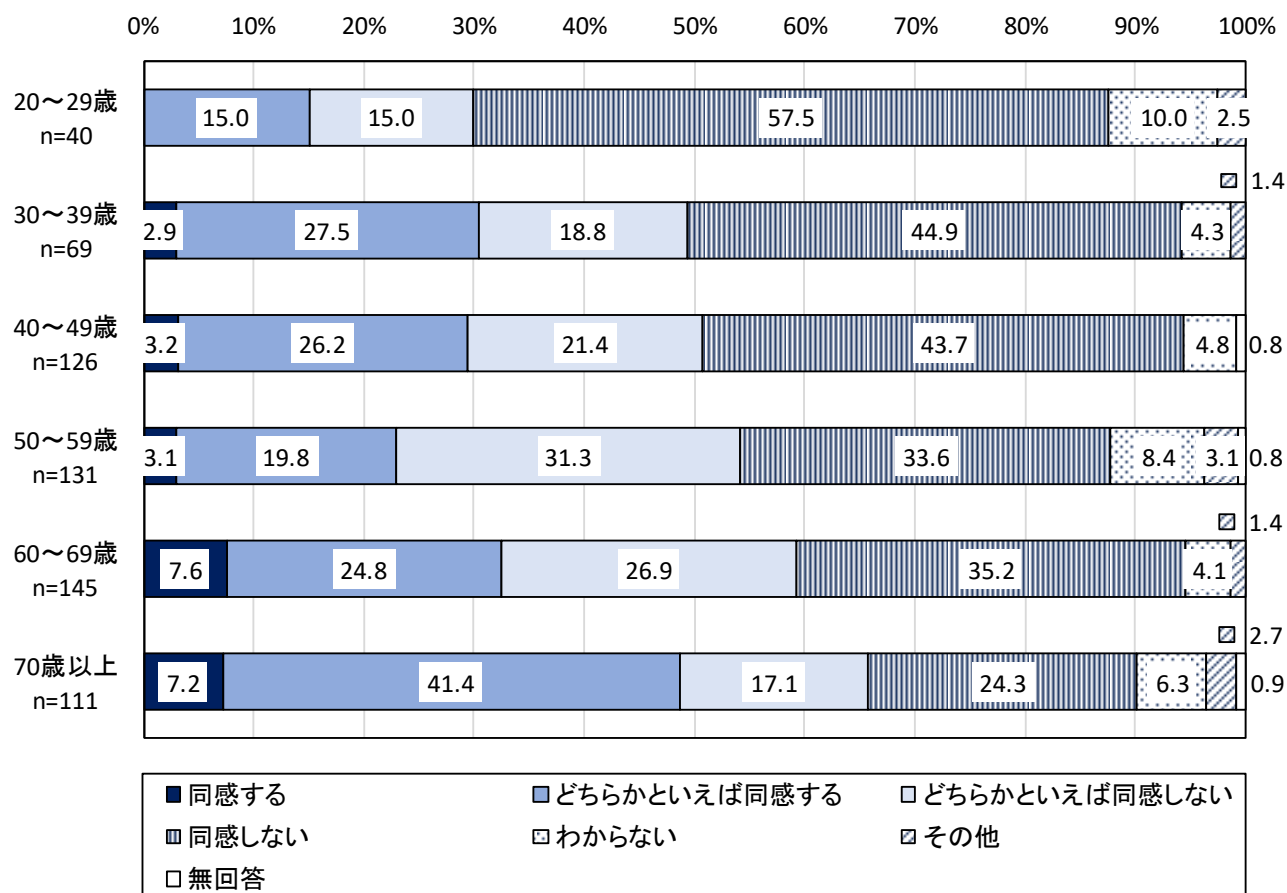
2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方

『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が約3割であるのに対して、「同感しない」は約4割を占めています。また、年齢が低くなるほど、「同感しない」の割合は高くなる傾向が見られることから、意識的には『男性は仕事、女性は家庭』という考え方が薄れてきていると考えられます。



■ 年齢とのクロス集計結果

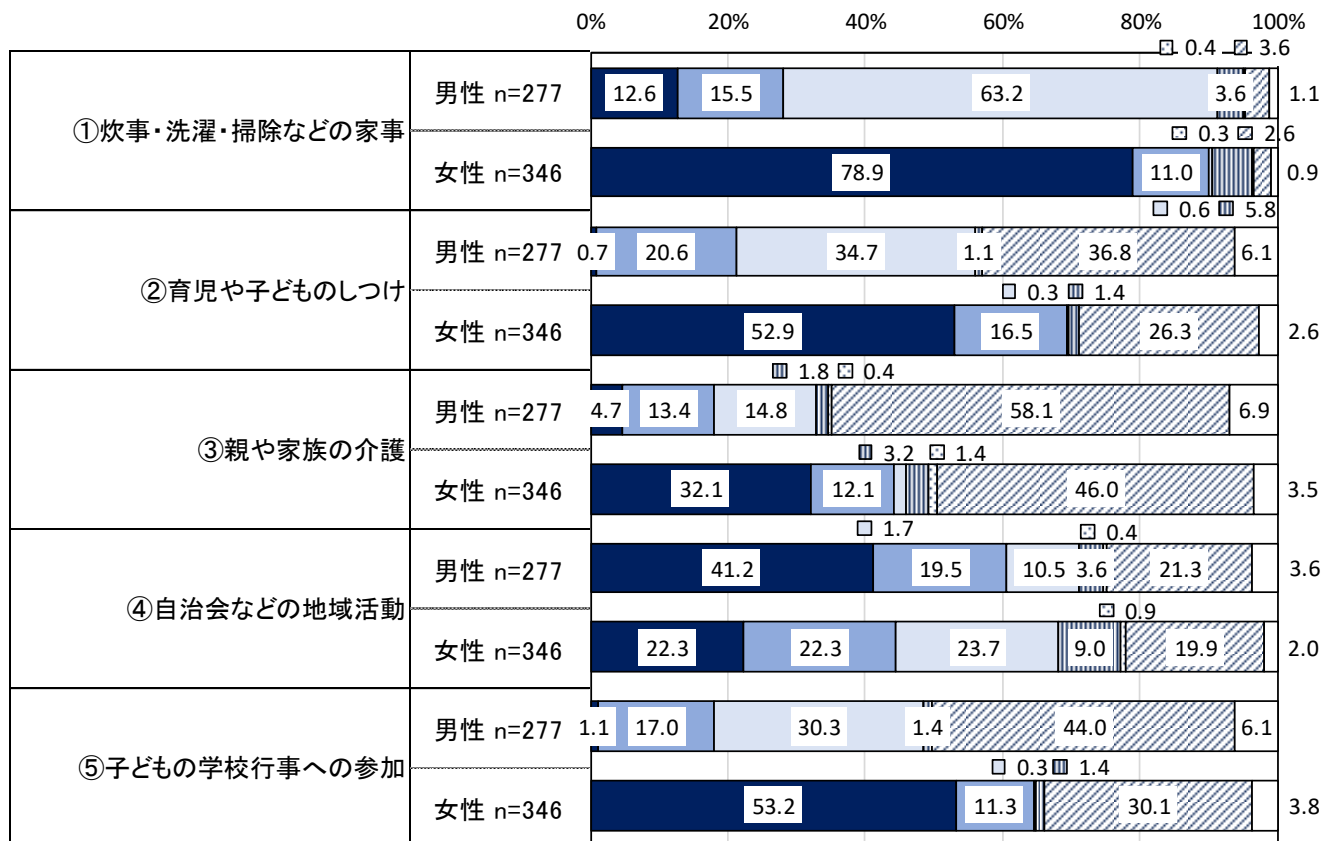




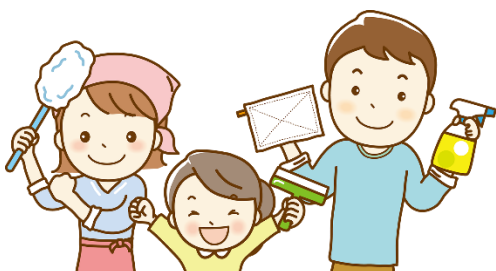
家庭の中での役割分担

家庭における役割分担を性別で見ると、『自治会などの地域活動』を除き、『炊事・洗濯・掃除などの家事』、『育児や子どものしつけ』、『親や家族の介護』、『子どもの学校行事への参加』は、主に女性が担っていることから、家庭の役割分担においては、性別による固定的役割分担意識の解消は進んでいない状況が見られます。

■性別とのクロス集計結果



- 主に自分
- 自分と配偶者（パートナー）が同じくらい
- 主に配偶者（パートナー）
- 主に配偶者（パートナー）以外の家族
- 家族以外の人に依頼
- あてはまらない
- 無回答

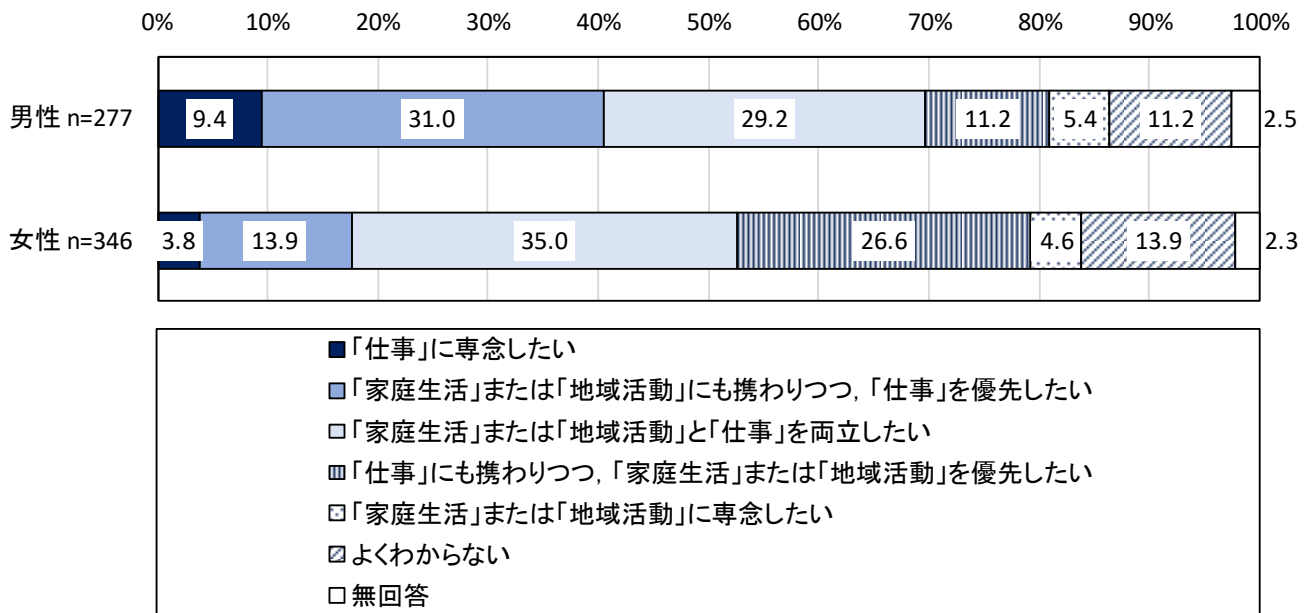




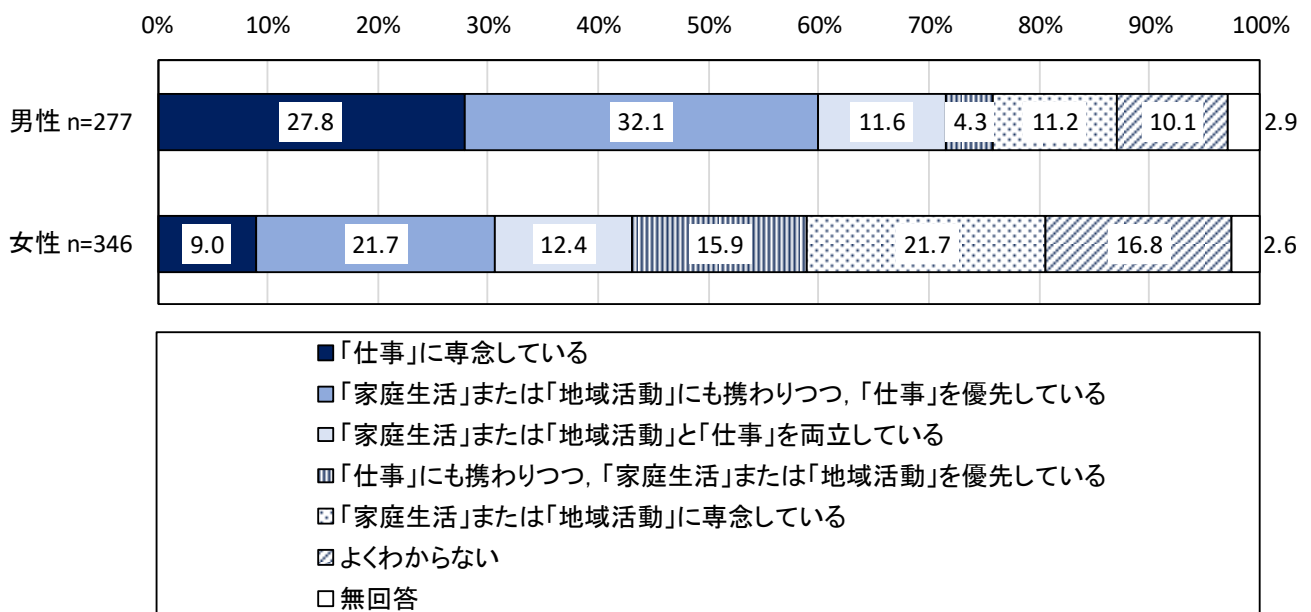
日常生活における〔理想〕と〔現実〕

日常生活における〔理想〕と〔現実〕として、男女ともに『家庭生活』または『地域活動』と『仕事』を両立したい」と考えている割合が高いものの、実現している割合は低く、理想と現実が乖離している状況です。特に男性は、「仕事に専念している」、「仕事を優先している」と回答した方が約6割と、依然として仕事中心の生活を送る男性が多い状況が、性別による固定的役割分担意識の解消の妨げになっていると考えられます。

■性別とのクロス集計結果 〔理想〕



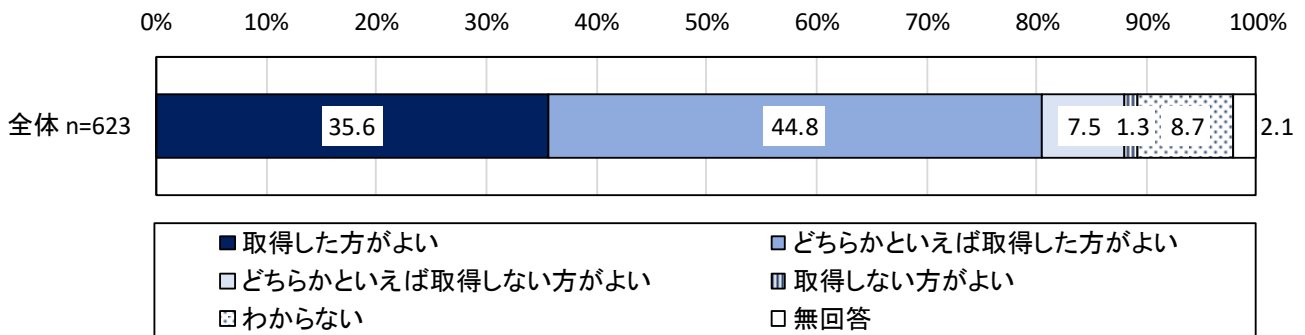
■性別とのクロス集計結果 〔現実〕





男性が育児休業制度や介護休業制度を取得することに対する意識

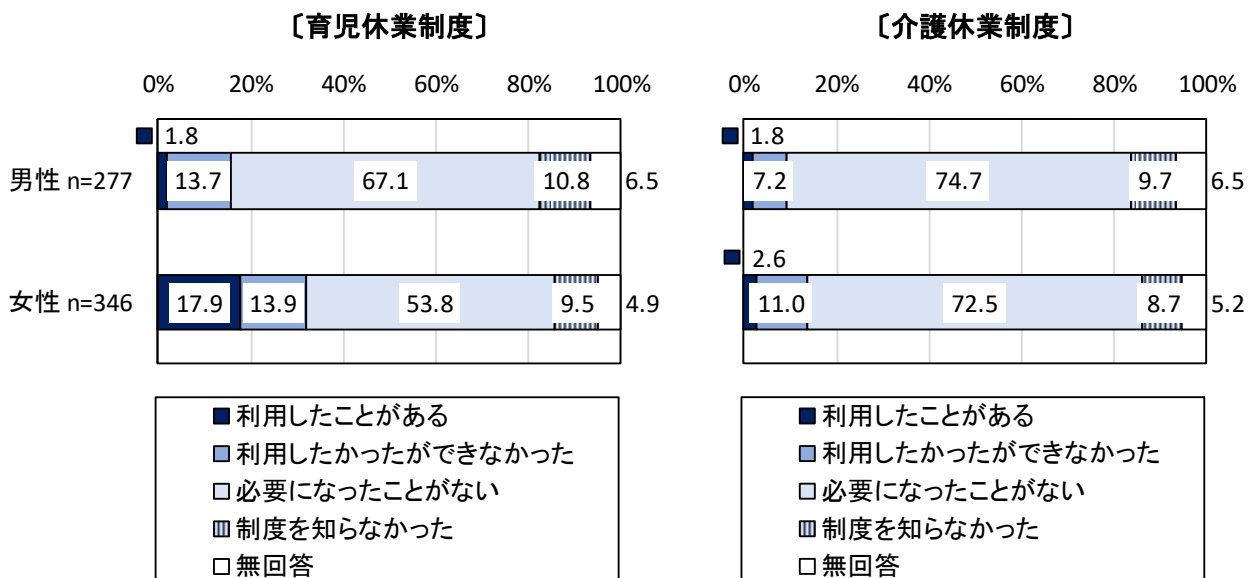
男性が育児休業や介護休業を取得することに対しては、「取得した方がよい」と「どちらかといえ
ば取得した方がよい」の合計値が約8割と、男性が取得することに対して、多くの方が理解を示し
ています。



育児休業制度と介護休業制度の利用状況

育児休業制度の利用状況について、「利用したことがある」は、男性が1.8%と、依然として男性
の育児休業制度の取得が促進されていないのが現状です。介護休業制度の利用状況については、「利
用したことがある」は男女ともに極めて少ない割合となっています。また、育児休業制度及び介護
休業制度を「利用したかったができなかった」は、男性、女性ともに約1割と、利用を希望してい
るにも関わらず取得できない状況が見られます。

■ 性別とのクロス集計結果

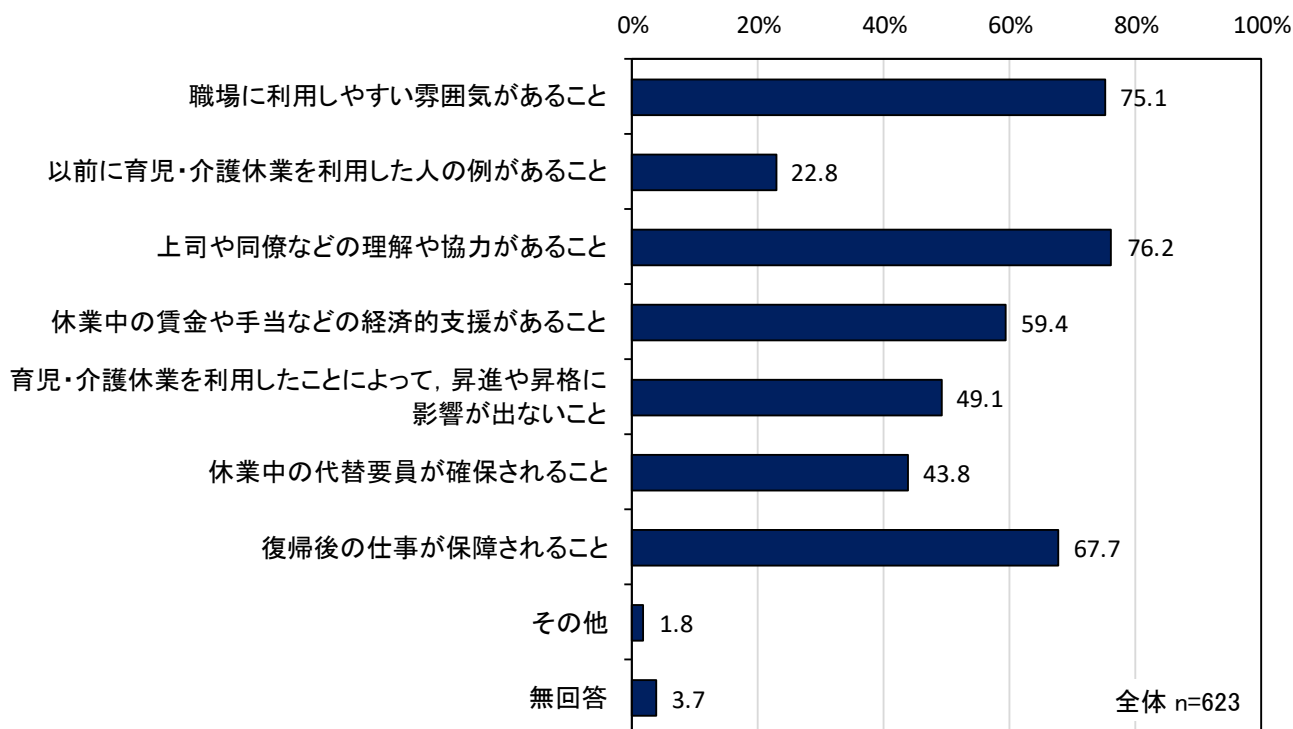


～自由記述より～

「主人も『男性で育休を取った人がいない』と育休を取ってくれなかった。1か月でも1週間でも良い
ので育休を取ってくれと助かる」と、男性の育児休業取得を希望する女性の意見も寄せられています。

育児休業制度や介護休業制度を利用しやすくするために

育児休業制度や介護休業制度を利用しやすくするためには、「上司や同僚などの理解や協力があること」、「職場に利用しやすい雰囲気があること」、「復帰後の仕事が保障されること」が上位に挙げられていることから、育児休業制度及び介護休業制度を利用することに対する職場の理解が求められています。



今後の取組の方向

女性の負担が軽減され、家庭だけでなく仕事や地域活動などへ女性が参画するためには、家庭のことを女性だけの役割とせず、積極的に男性も家事、育児、介護等に関わるのが重要であり、そのためには、男性の仕事中心の意識やライフスタイルを見直し、仕事と家庭のバランスのとれたライフスタイルを選択できる必要があります。

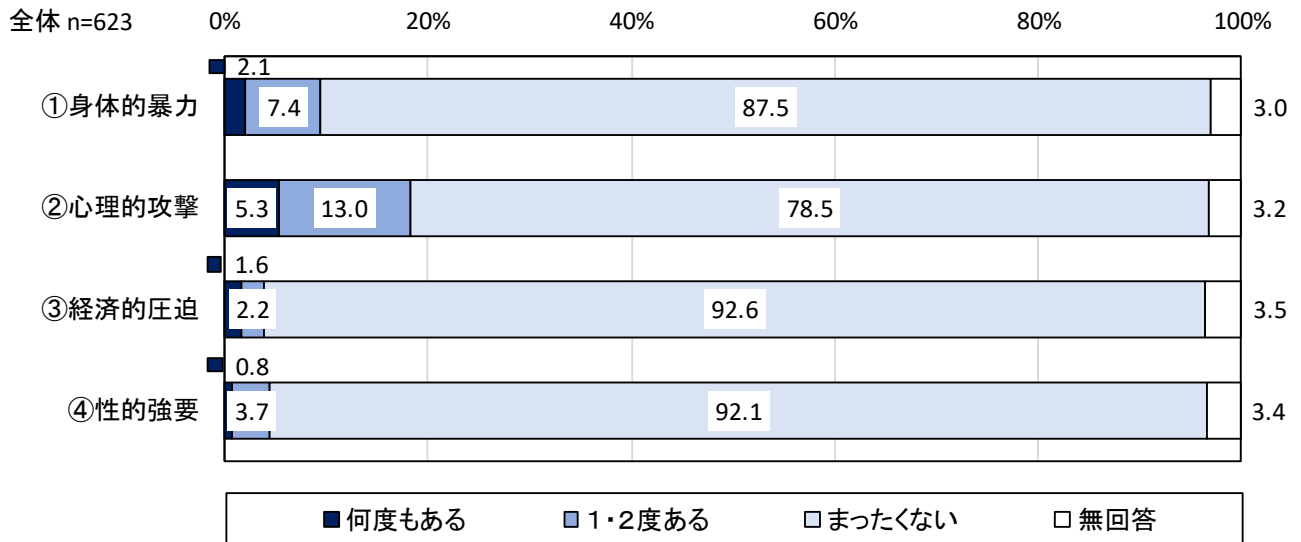
ワーク・ライフ・バランスの実現には、個人の裁量では解決できない部分も多く、企業の協力と理解を得ることが必要不可欠であることから、企業への働きかけや情報提供を通じて、長時間労働の削減やテレワーク（在宅勤務）、フレックス制度の普及など多様な就労形態の創出等を含めた職場環境の整備により、働き方改革を促進していく必要があると考えられます。



3. DV（ドメスティック・バイオレンス）について

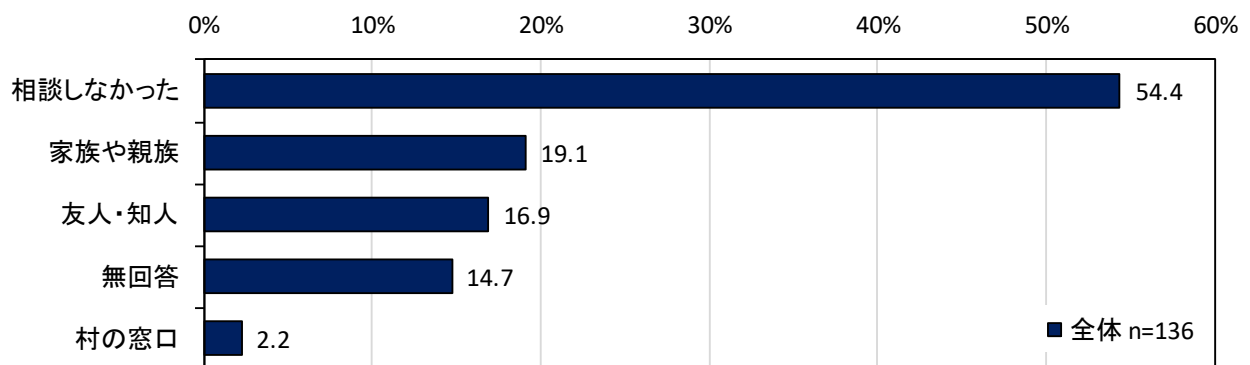
DVを受けた経験

DVを受けたことが、「何度もある」と「1・2度ある」の合計値を見ると、『身体的暴力』が約1割、『心理的攻撃』が約2割、その他少数ではあるものの『経済的圧迫』と『性的強要』と回答している方も見られ、本村においてもDVの被害を受けている方がいるのが現状です。



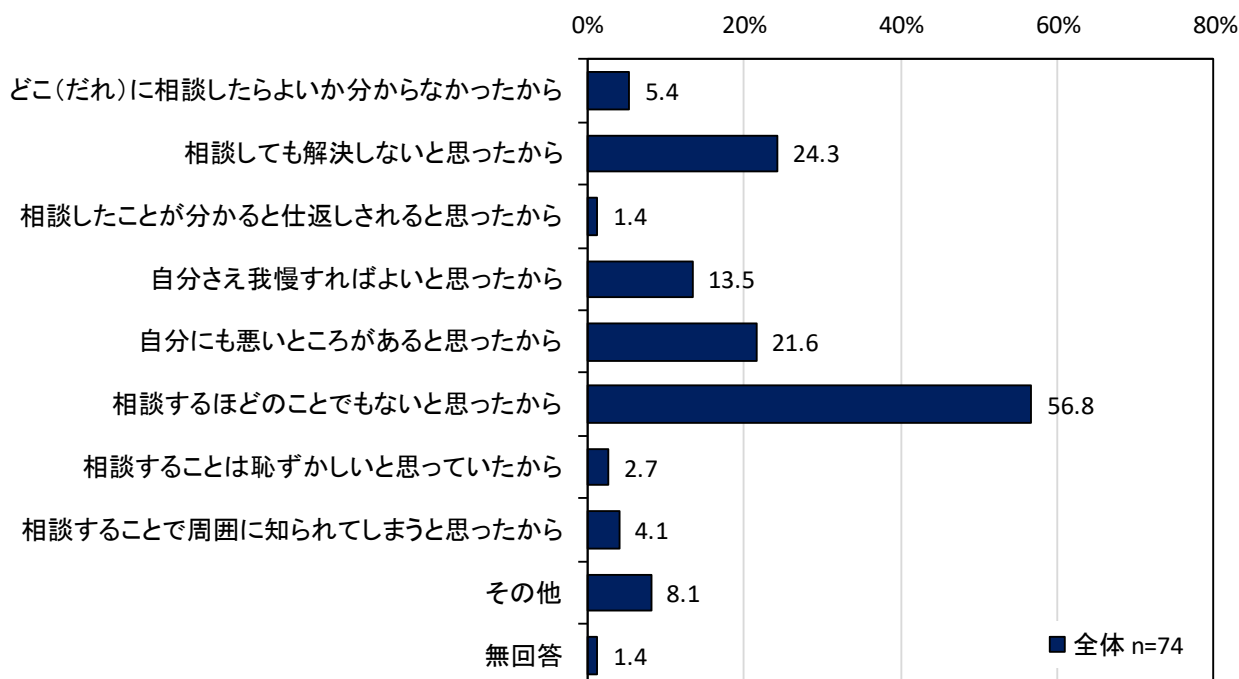
DVを受けたときの相談先（上位5項目）

DVを受けたときの相談先については、「相談しなかった」が54.4%と、DVの被害が潜在化している状況が見られます。



DVを受けたときに相談しなかった理由

DVを受けたときに相談しなかった理由としては、「相談するほどのことでもないと思ったから」が上位に挙げられています。DVを受けているにも関わらず「相談するほどのことでもない」という考えに至っている状況を見ると、「これくらい誰でも我慢しているのでは」などと考えてしまい、DVの基準が曖昧になっている場合の他、「子供がいるから」、「経済的な不安があるから」など家庭環境を優先してしまっている状況が予測されます。その他少数ではあるものの「どこ（だれ）に相談したらよいか分からなかったから」という意見も寄せられています。



今後の取組の方向

誰もが被害者にも加害者にもならないよう、暴力防止対策の推進に向けた啓発活動及び情報提供の充実を図るとともに、被害者が安心して相談に訪れ、支援を受けることができるよう、被害者の置かれている状況に配慮した適切な相談対応の充実及び生活支援を行う必要があると考えられます。

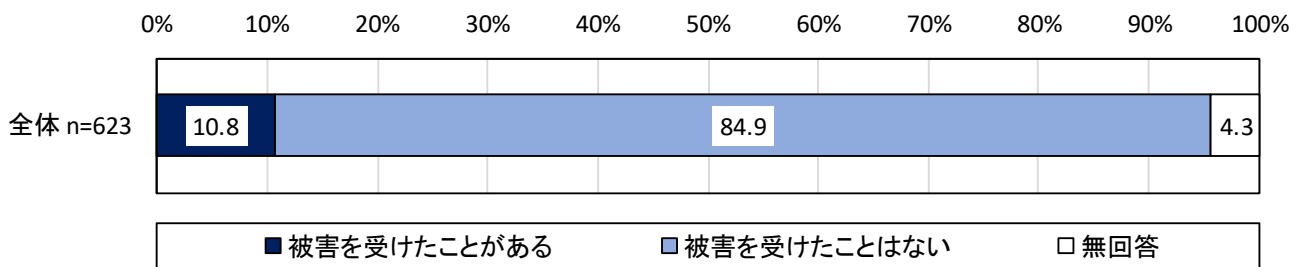


4. ハラスメントについて

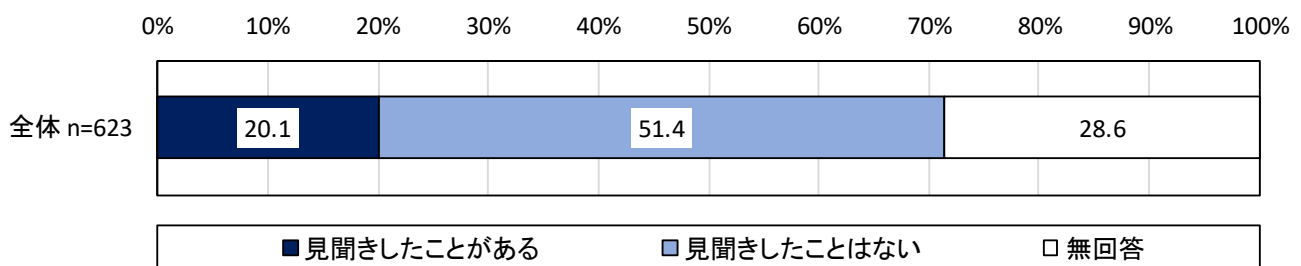
セクシュアル・ハラスメントを受けた経験

セクシュアル・ハラスメントについて、自身が「被害を受けたことがある」の割合は約1割である一方で、被害を「見聞きしたことがある」の割合は約2割と、本村においてもセクシュアル・ハラスメントの被害を受けている方がいるのが現状です。

●自分自身について

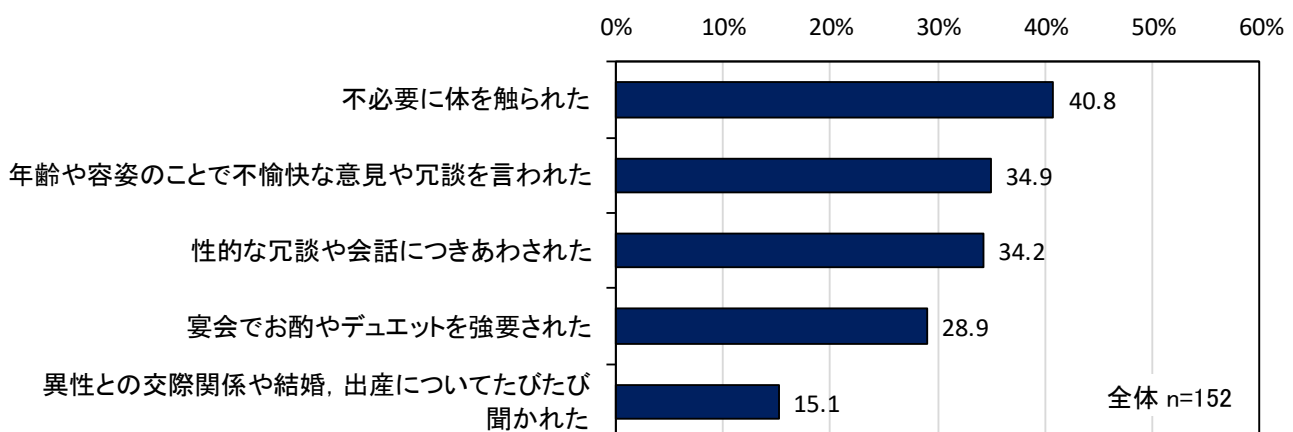


●友人や知人など自分以外の人について



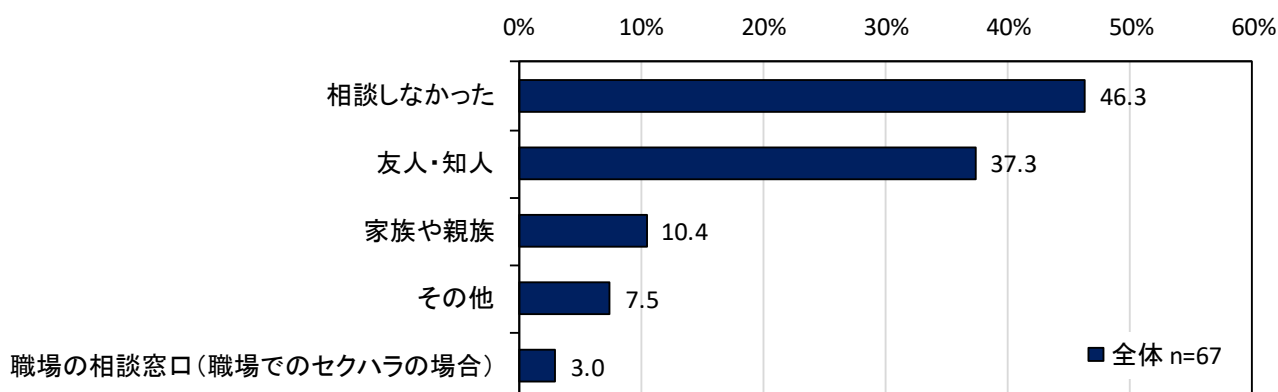
セクシュアル・ハラスメントの内容（上位5項目）

被害を受けた行為または見聞きした行為については、「不必要に体を触られた」が40.8%で最も高く、次いで「年齢や容姿のことで不愉快な意見や冗談を言われた」が34.9%、「性的な冗談や会話につきあわされた」が34.2%となっています。



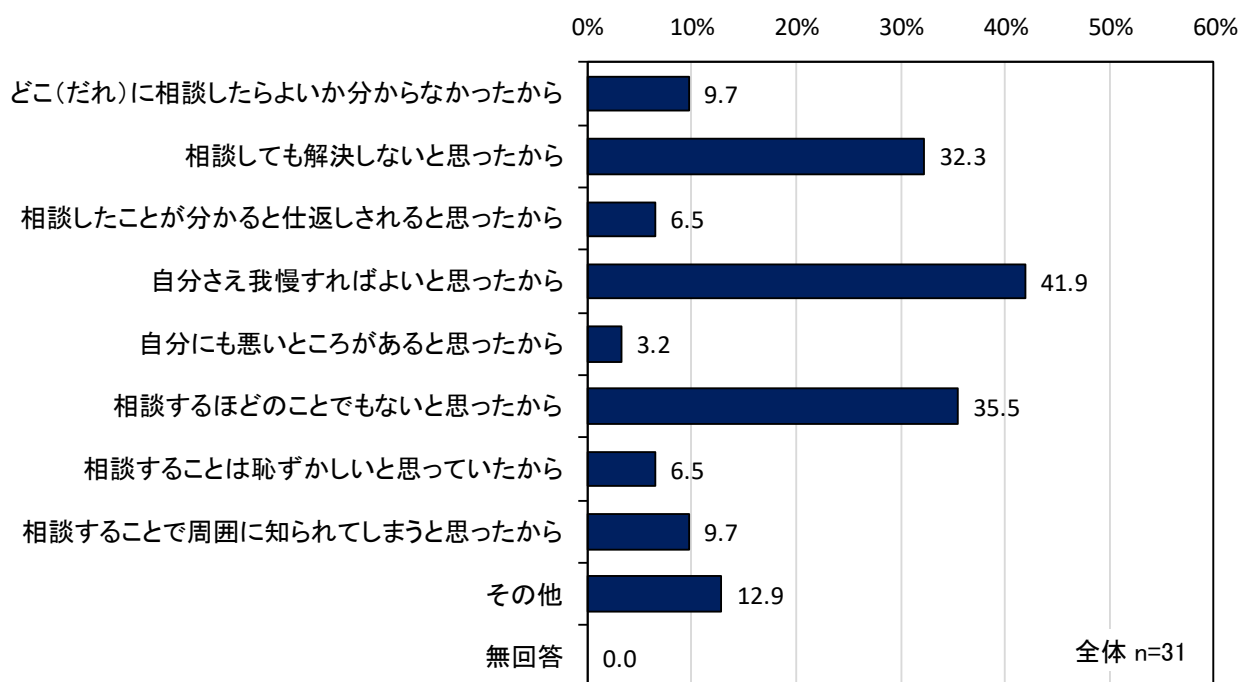
🐞 セクシュアル・ハラスメントを受けたときの相談先（上位5項目）

セクシュアル・ハラスメントを受けたときの相談先については、「相談しなかった」が46.3%と、DVと同様に被害が潜在化している状況が見られます。



🐞 セクシュアル・ハラスメントを受けたときに相談しなかった理由

セクシュアル・ハラスメントを受けたときに相談しなかった理由としては、「自分さえ我慢すればよいと思ったから」が41.9%で最も高く、次いで「相談するほどのことでもないと思ったから」が35.5%となっています。また、「どこ（だれ）に相談したらよいか分からなかったから」と回答した方は約1割となっています。



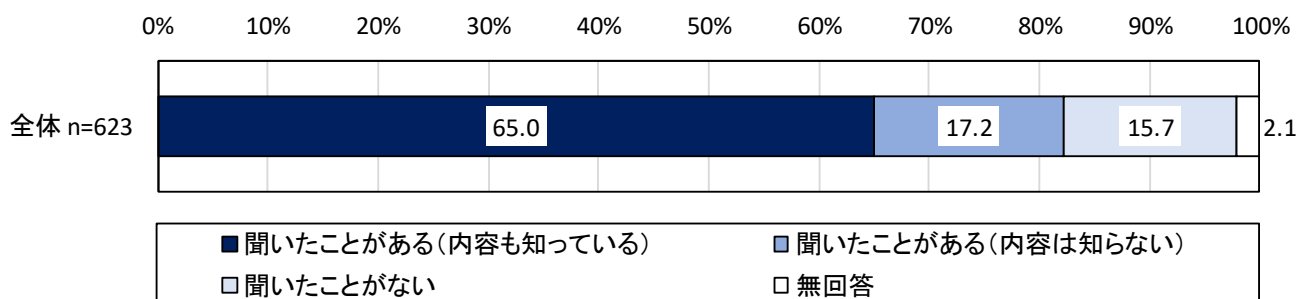
今後の取組の方向

DVと同様に被害が潜在化している状況が見られることから、DVと同様に各種ハラスメントの防止に向けた啓発活動及び情報提供の充実、被害者の置かれている状況に配慮した適切な相談対応の充実を図る必要があると考えられます。

5. 性的少数者（LGBT等）について

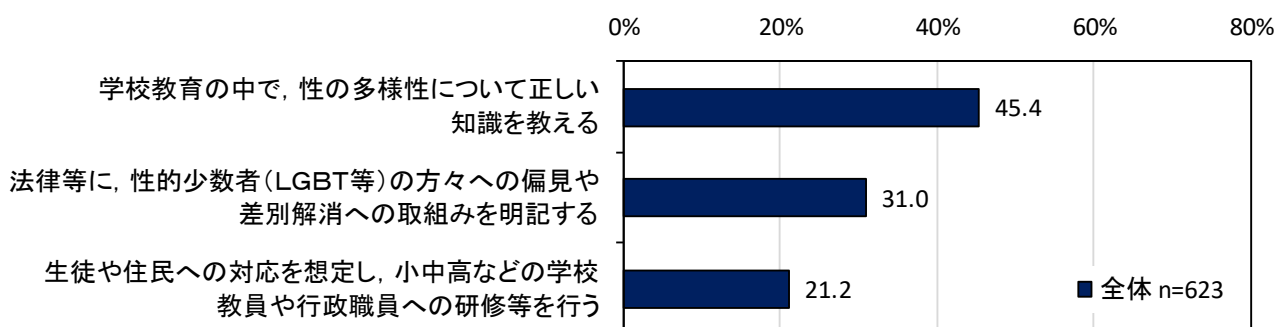
性的少数者の認知度

性的少数者の認知度については、「聞いたことがある（内容も知っている）」と「聞いたことがある（内容は知らない）」の合計値は約8割と、本村においても性的少数者の認知は、徐々に浸透してきている状況がうかがえます。



性的少数者の方が生活しやすくなるために必要なこと（上位3項目）

性的少数者の方が生活しやすくなるために必要なことは、「学校教育の中で、性の多様性について正しい知識を教える」が約4割、「法律等に、性的少数者の方々への偏見や差別解消への取組みを明記する」が約3割と、教育環境及び法律等の整備により生活しやすくなると考えられています。



～自由記述より～

「LGBTをはじめとする性的少数者の問題は、世間一般が思うよりデリケートな問題であり、正しい知識の学習や講演会等の開催が必要である」との意見が寄せられており、LGBT等に対する正しい理解が求められています。

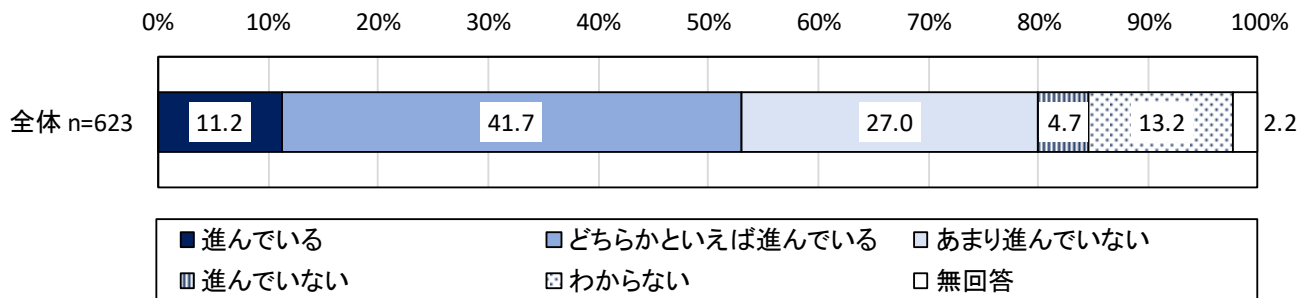
今後の取組の方向

性的少数者は、性的指向や性自認を理由として、社会の偏見や生活上の困難に直面するといわれていることから、地域・学校・職場などあらゆる場面において、多様な性のあり方について正しく理解するための活動を促進する必要があると考えられます。

6. 女性活躍の推進について

就労環境における女性活躍の取組み

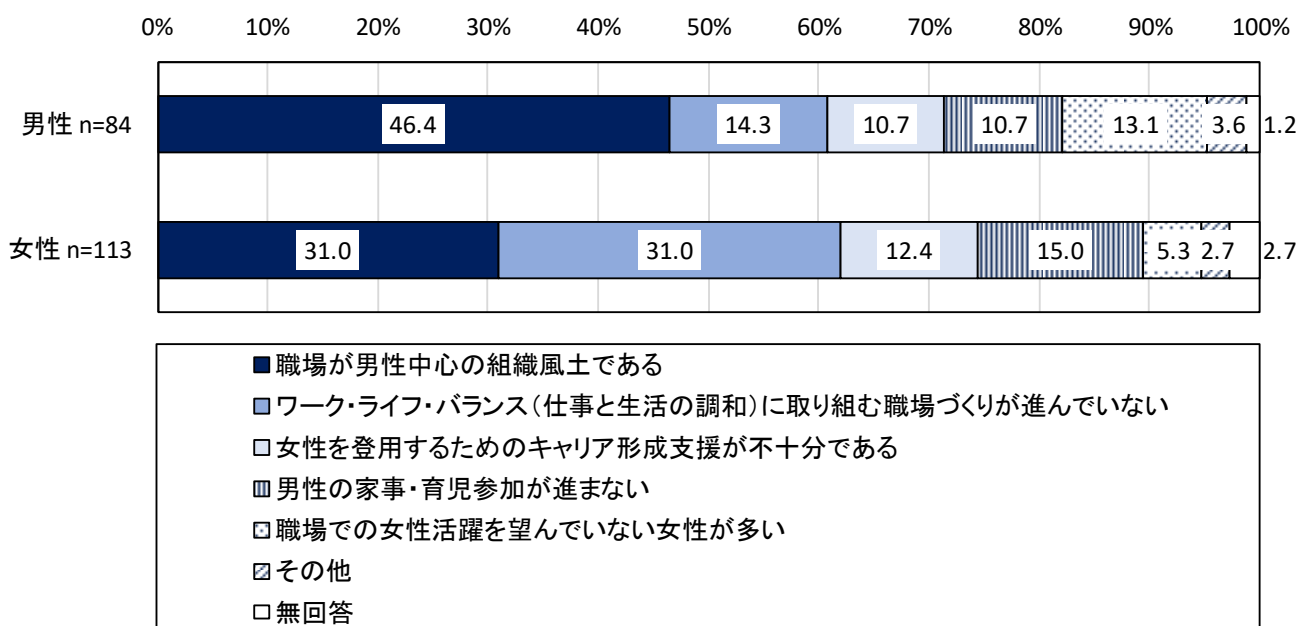
就労環境における女性活躍の取組みについては、「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」の合計値が約5割,「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計値が約3割と,進んでいると感じている方の割合が上回る結果となっています。



職場で女性活躍の取組みが進んでいないと思う理由

男性は,「職場が男性中心の組織風土である」が約5割を占め,女性は,「職場が男性中心の組織風土である」,「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に取り組む職場づくりが進んでいない」がともに約3割と,組織風土の改善が求められている結果となっています。

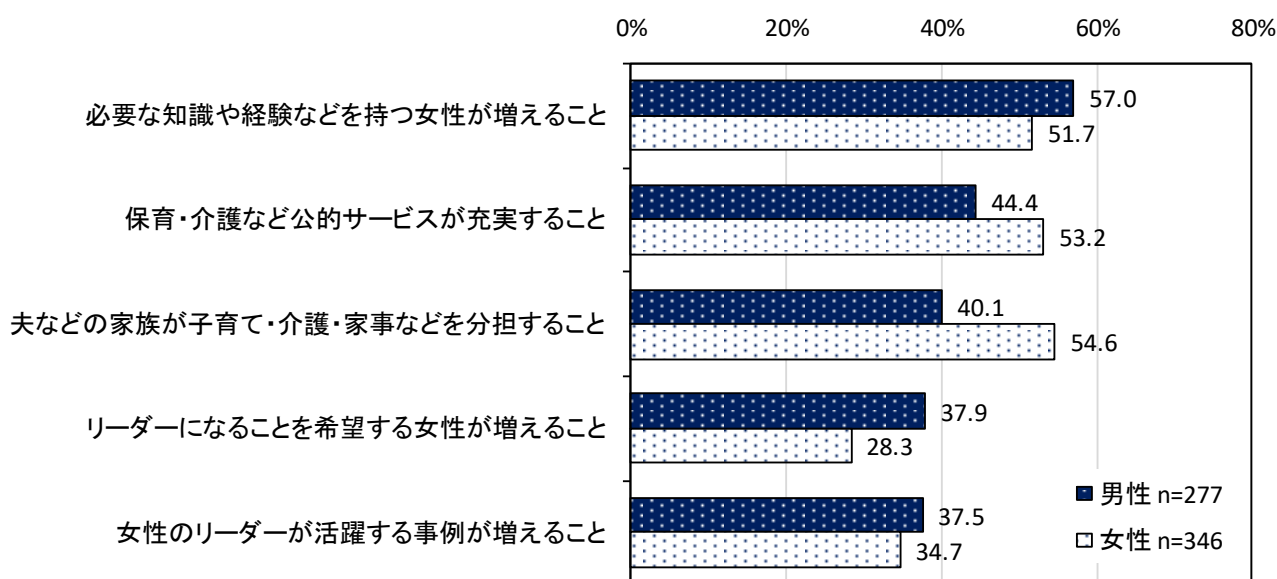
性別とのクロス集計結果



政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと (上位5項目)

政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーが増えるために必要だと思うことについては、「必要な知識や経験などを持つ女性が増えること」、「保育・介護など公的サービスが充実すること」、「夫などの家族が子育て・介護・家事などを分担すること」が上位に挙げられており、女性の就業における課題の解決及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進していくことが必要であると考えられます。

■性別とのクロス集計結果

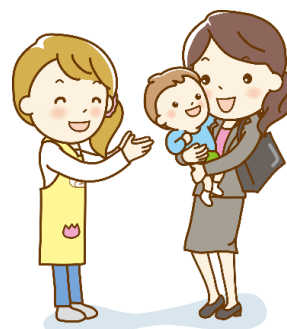


～自由記述より～

「女性が『正社員として雇われる事』も男女共同参画社会の推進上、検討して頂きたい」、「男女ともに自然体で参加できる取組があれば良い」との意見が寄せられており、女性が正社員として働くことができる職場環境の充実や地域・職場などにおいて、男女ともにその能力を発揮できる環境が求められています。

今後の取組の方向

女性が、その個性と能力を十分に発揮することができる社会を実現するためには、あらゆる分野で男女が共に参画する必要があることから、積極的に方針等を協議・決定する場への女性の登用を進めるとともに、女性のエンパワメントのための啓発活動や学習機会の提供等の人材育成に努める必要があると考えられます。さらには、事業所等に対しても女性の積極的登用を促進するため、情報提供や継続的な啓発活動を行う必要があると考えられます。



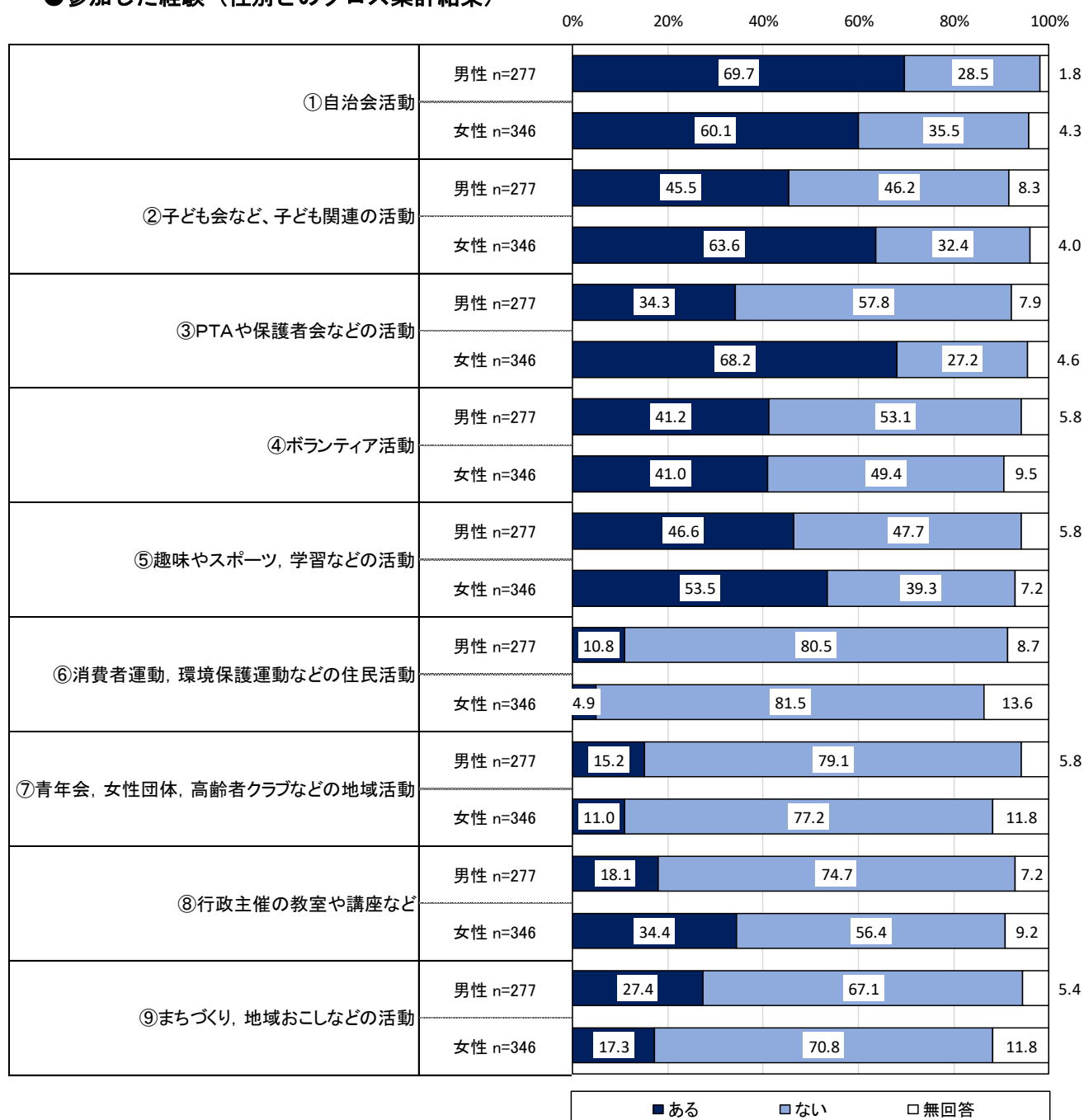
7. 地域活動について

地域活動の参加状況

地域活動について、「参加したことがある」、「代表役員の経験がある」の割合が高い地域活動は、「自治会活動」、「子ども会など、子ども関連の活動」、「PTAや保護者会などの活動」で、身近な地域活動及び子どもが関係する地域活動の割合が高い傾向が見られます。

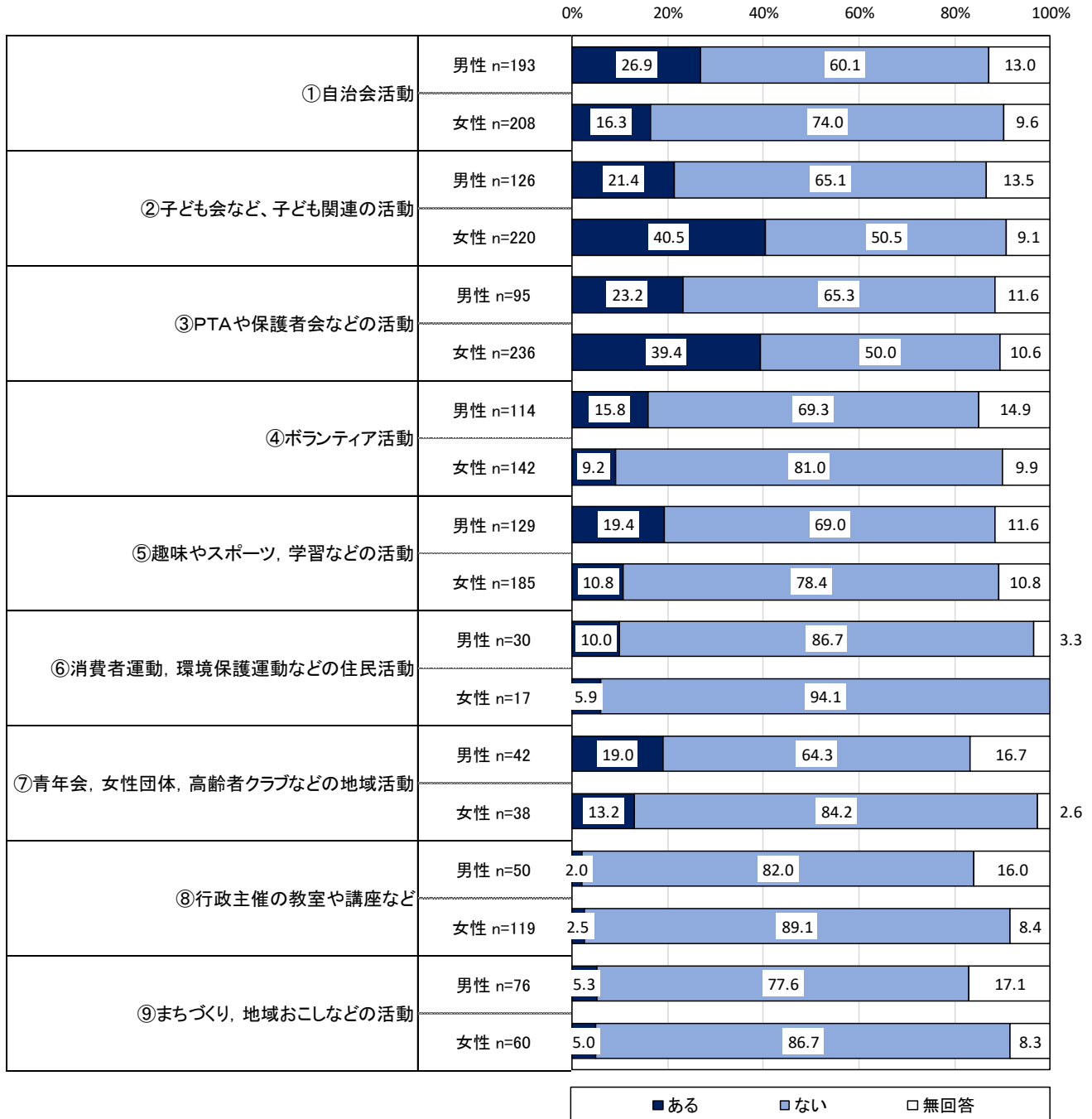
一方で、「参加したことがない」割合の高い地域活動は、「消費者運動、環境保護運動などの住民活動」、「青年会、女性団体、高齢者クラブなどの地域活動」で、参加者が限定される地域活動への参加は少ない傾向が見られます。

●参加した経験（性別とのクロス集計結果）





●代表役員の経験（性別とのクロス集計結果）



～自由記述より～

「言葉では男女平等、男女参画とあるが、学校行事や子ども会に出てくる親は母親ばかりで、家庭のことは母親の役割とされていることが要因である」との意見が寄せられており、地域活動においても性別による固定的役割分担意識がある現状がうかがえます。

今後の取組の方向

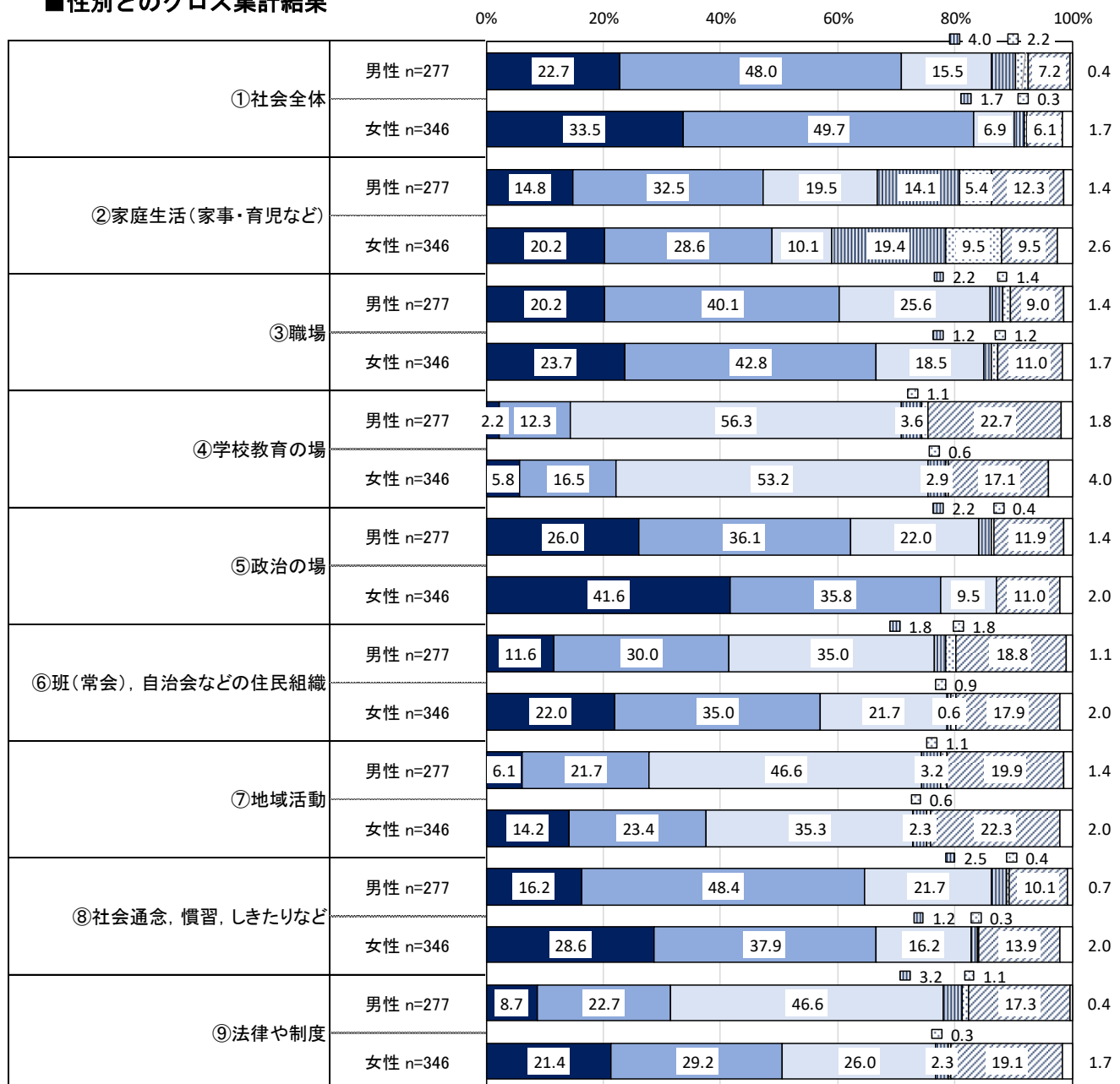
地域社会における様々な課題を解決していくためには、村民や地域団体、ボランティア団体、行政等が相互に連携して取り組む必要があることから、性別による固定的役割分担意識の解消とともに、地域活動の情報提供や活動の場の提供、参加へのきっかけづくりや参加しやすい環境づくりを促進し、男女が共に様々な地域活動へ参加するための支援が必要であると考えられます。

8. 男女共同参画社会について

各分野における男女の地位

「平等である」と感じている割合が高い分野は、「学校教育の場」、「地域活動」、「法律や制度」であり、「学校教育の場」では5割を超えているものの、「社会全体」という枠組みでは約1割と、依然として多くの方は男性の方が優遇されていると感じているのが現状です。

■性別とのクロス集計結果

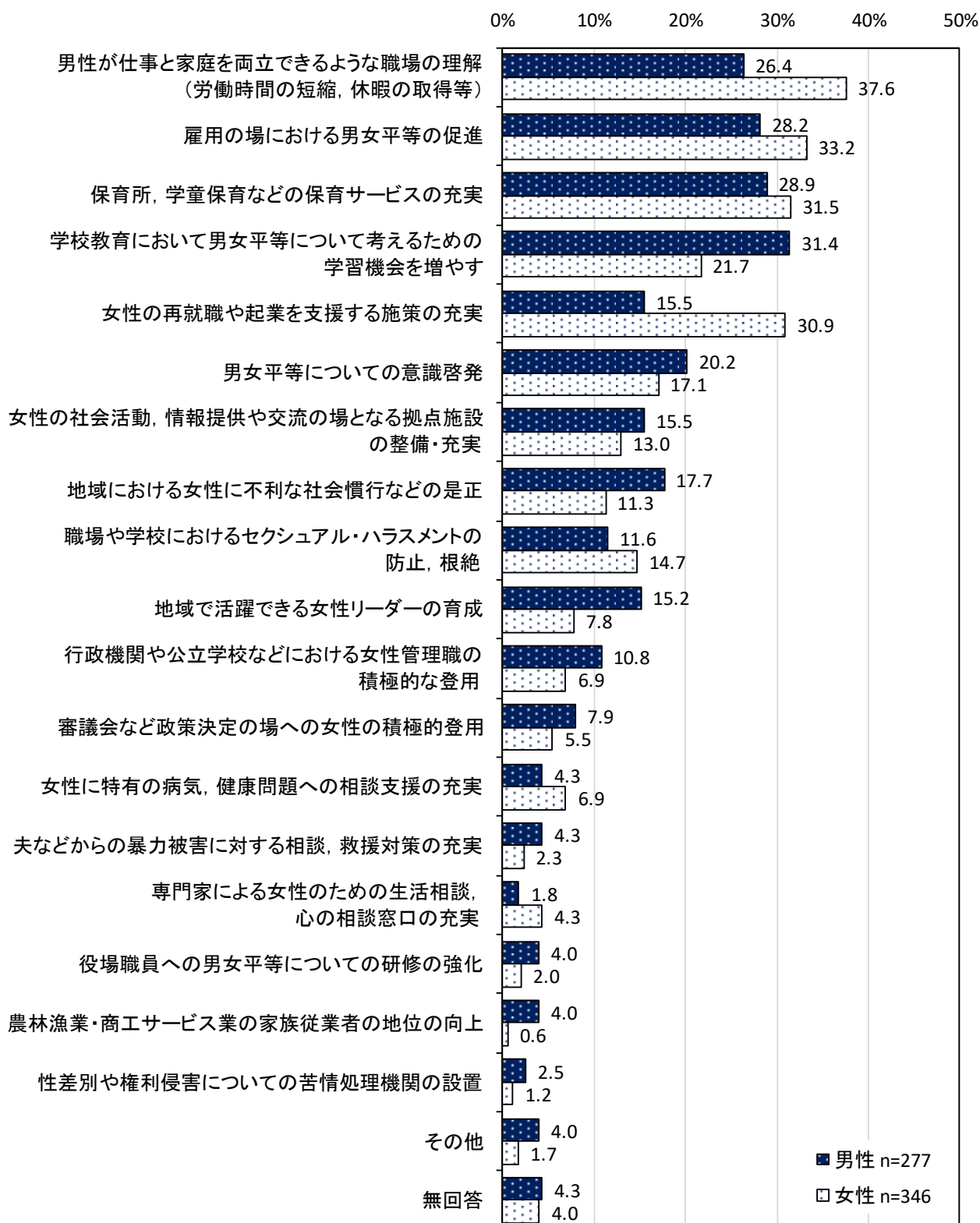


- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- わからない
- 無回答

村が男女共同参画を推進していく上で、力を入れるべきだと思うこと

村が男女共同参画を推進していく上で、力を入れるべきだと思うことについては、「男性が仕事と家庭を両立できるような職場の理解（労働時間の短縮、休暇の取得等）」、「雇用の場における男女平等の促進」が上位に挙げられており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組及び就業における男女平等の促進が求められています。

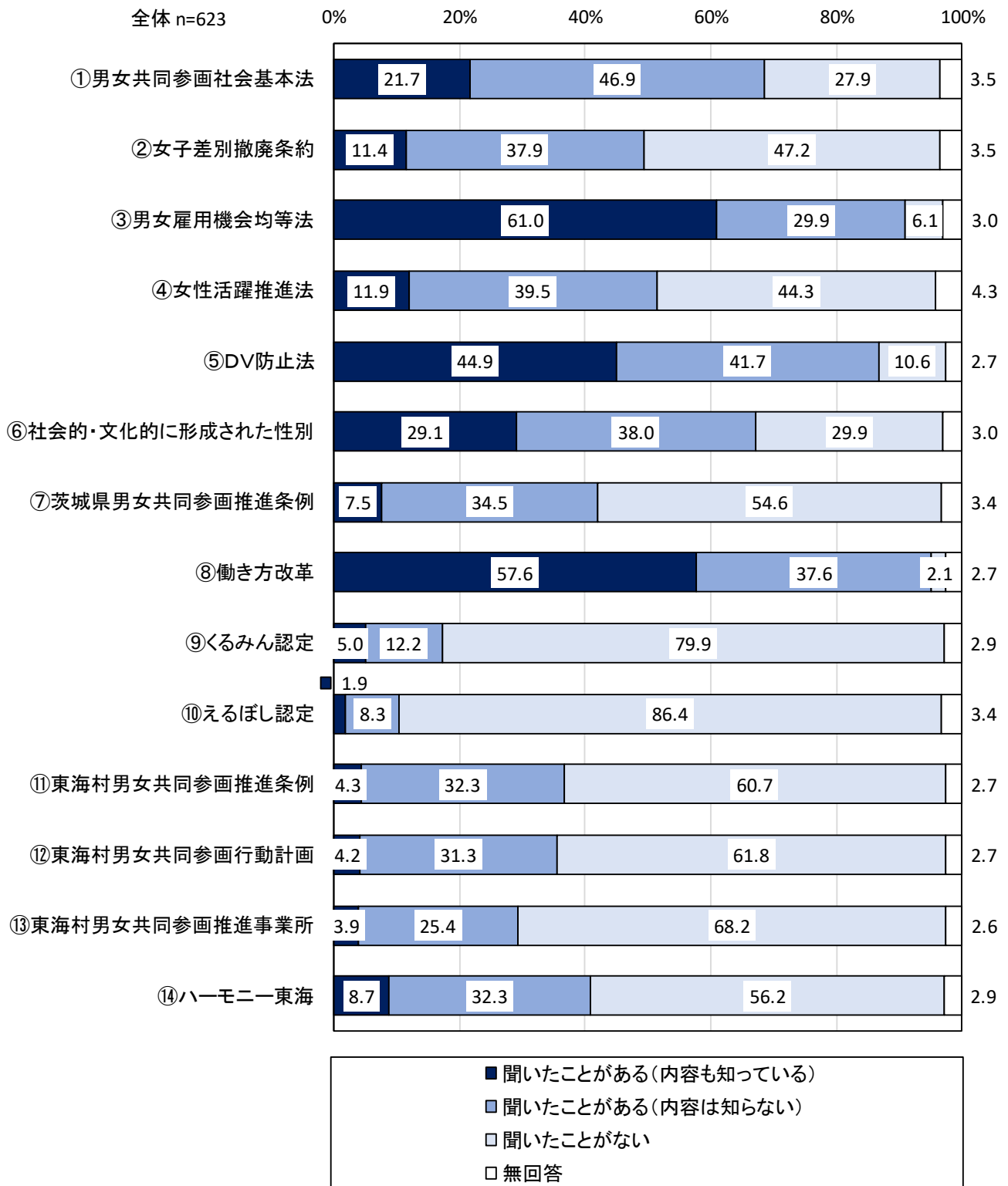
■性別とのクロス集計結果





男女共同参画に係る取組の認知度

本村が男女共同参画社会の実現に向けて取組んでいる「東海村男女共同参画推進条例」や「東海村男女共同参画行動計画」、「東海村男女共同参画推進事業所」や「ハーモニー東海」などについては、村民の認知度が十分ではないのが現状です。



～自由記述より～

「男女平等の言葉が存在している時点で、男と女に差があることを意味している」、「みんなが男女平等の意識をもっていれば、学校での教育や研修などはいらないと思う」との意見が寄せられており、男女平等の言葉が使われなくなることは、男女共同参画が実現されている社会を意味し、実現に向けては、学校での教育や研修の機会などを通じた一人ひとりの意識の向上が重要であると考えられています。

後の取組の方向

男女共同参画社会の実現には、すべての人に男女共同参画の理念を浸透させていく取組が必要です。行政の取組をはじめ、学校、家庭、職場、地域等あらゆる場における教育・学習やメディア等の情報発信などを通して、誰もが性別にとらわれることなく個性や能力を発揮できる社会のために、更なる意識啓発を図り、男女共同参画に関する意識の醸成を図る必要があります。



東海村
男女共同参画住民意識調査報告書
〔概要版〕

令和2年3月発行

発行 東海村

編集 東海村 企画総務部 秘書広報課

〒319-1192 茨城県那珂郡東海村東海三丁目7番1号

TEL：029-282-1711（代表）

FAX：029-287-0317

URL：<https://www.vill.tokai.ibaraki.jp/>