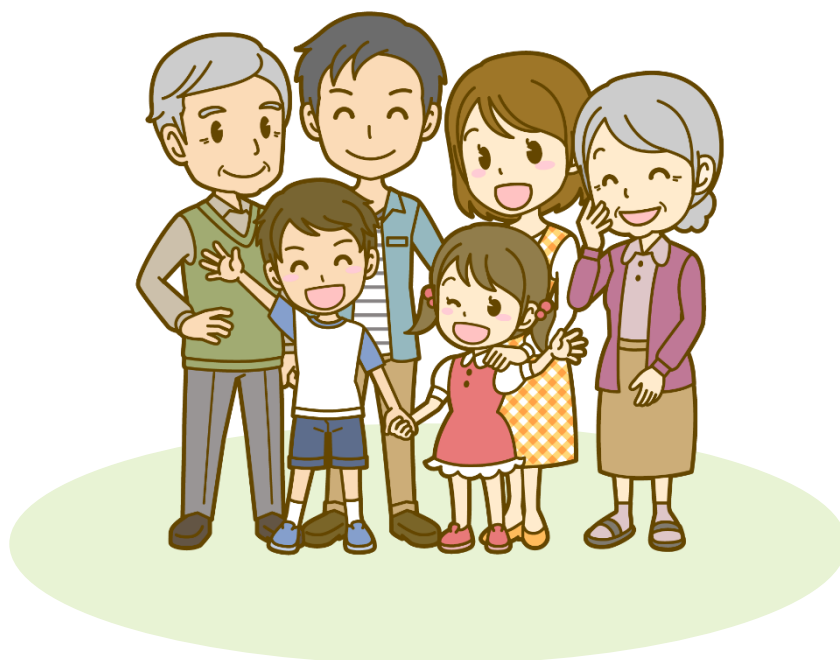




東海村
男女共同参画住民意識調査報告書
〔概要版〕



令和7年3月

東海村



調査の目的

本調査は、令和3年3月に策定した「第5次東海村男女共同参画行動計画」が令和7年度に終了することに伴い、令和8年度を始期とする「第6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6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6年11月8日～令和6年12月18日
回収結果	配布数2,000件 回収数563件 回収率28.2%(男性24.8%、女性31.2%)

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（LGBTQ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
9. 悩みを抱える方への支援について

報告書を見る際の留意点

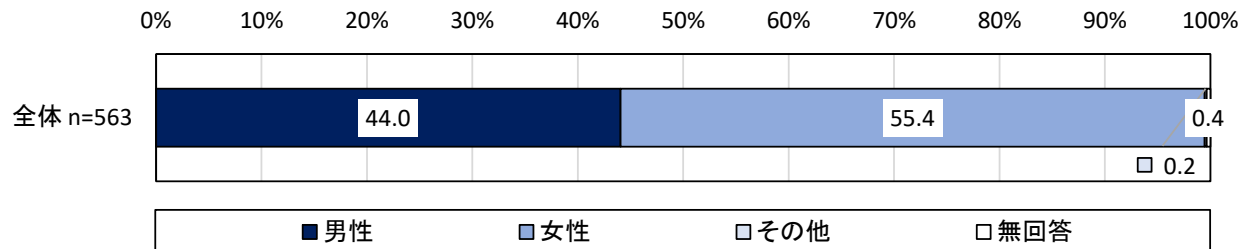
- 調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までを示しているため、その合計値が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答の設問の場合、回答比率の合計は100.0%を超える場合があります。
- グラフ中の「n」とは、その設問の回答者数（基数）を表しています。
- クロス集計では、無回答を除外しているため、合計と一致しない場合があります。



回答者の属性

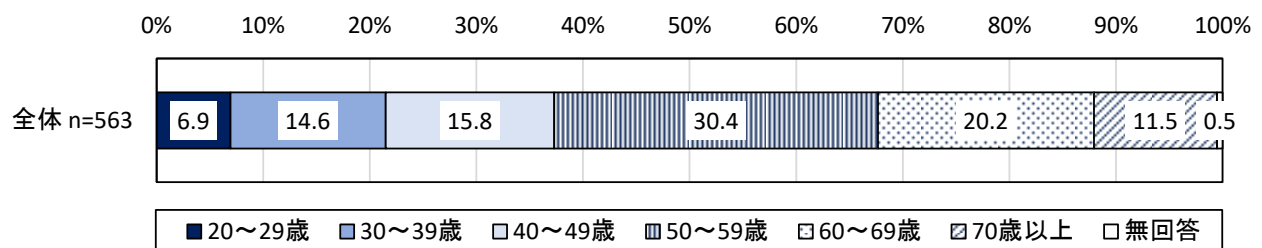
1. 性別

「男性」が44.0%、「女性」が55.4%と、女性からの回答が多くなっています。



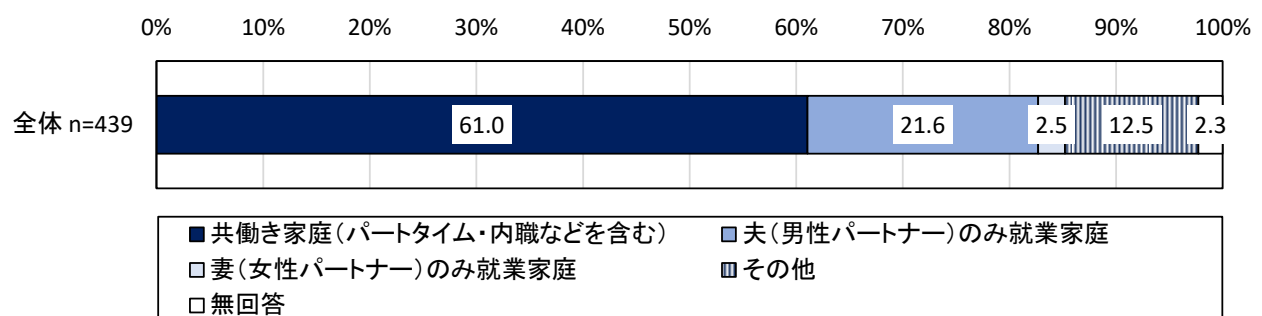
2. 年齢

「50～59 歳」が30.4%で最も高く、次いで「60～69 歳」が20.2%、「40～49 歳」が15.8%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61.0%で最も高く、次いで「夫（男性パートナー）のみ就業家庭」が21.6%、「その他」が12.5%となっています。





調査結果

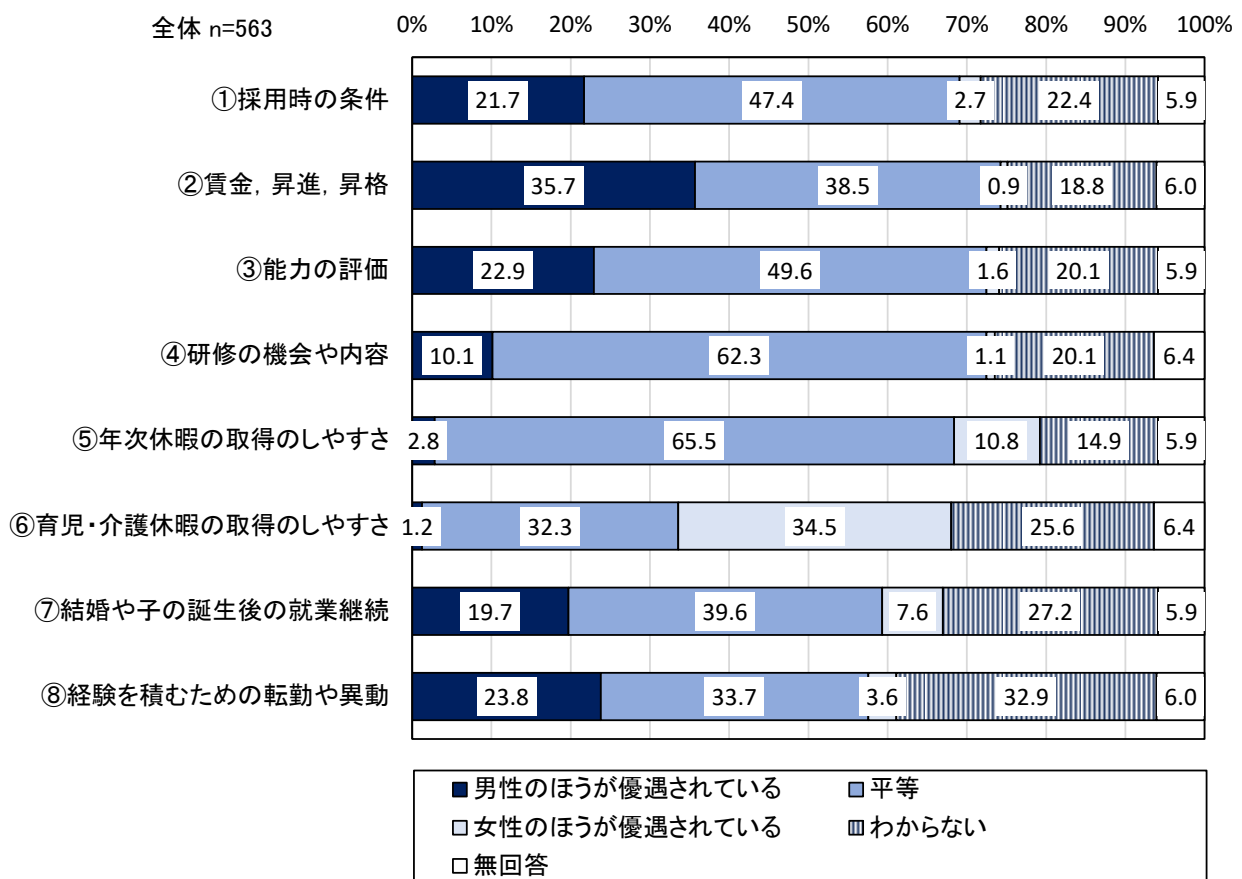
1. 就業について



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」を見ると、『⑤年次休暇の取得のしやすさ』が65.5%で最も高く、次いで『④研修の機会や内容』が62.3%、『③能力の評価』が49.6%となっています。

また、「男性のほうが優遇されている」では、『②賃金、昇進、昇格』が35.7%で最も高く、次いで『⑧経験を積むための転勤や異動』が23.8%、『③能力の評価』が22.9%となっています。一方で、「女性のほうが優遇されている」では、『⑥育児・介護休暇の取得のしやすさ』が34.5%で最も高く、次いで『⑤年次休暇の取得のしやすさ』が10.8%、『⑦結婚や子の誕生後の就業継続』が7.6%となっています。

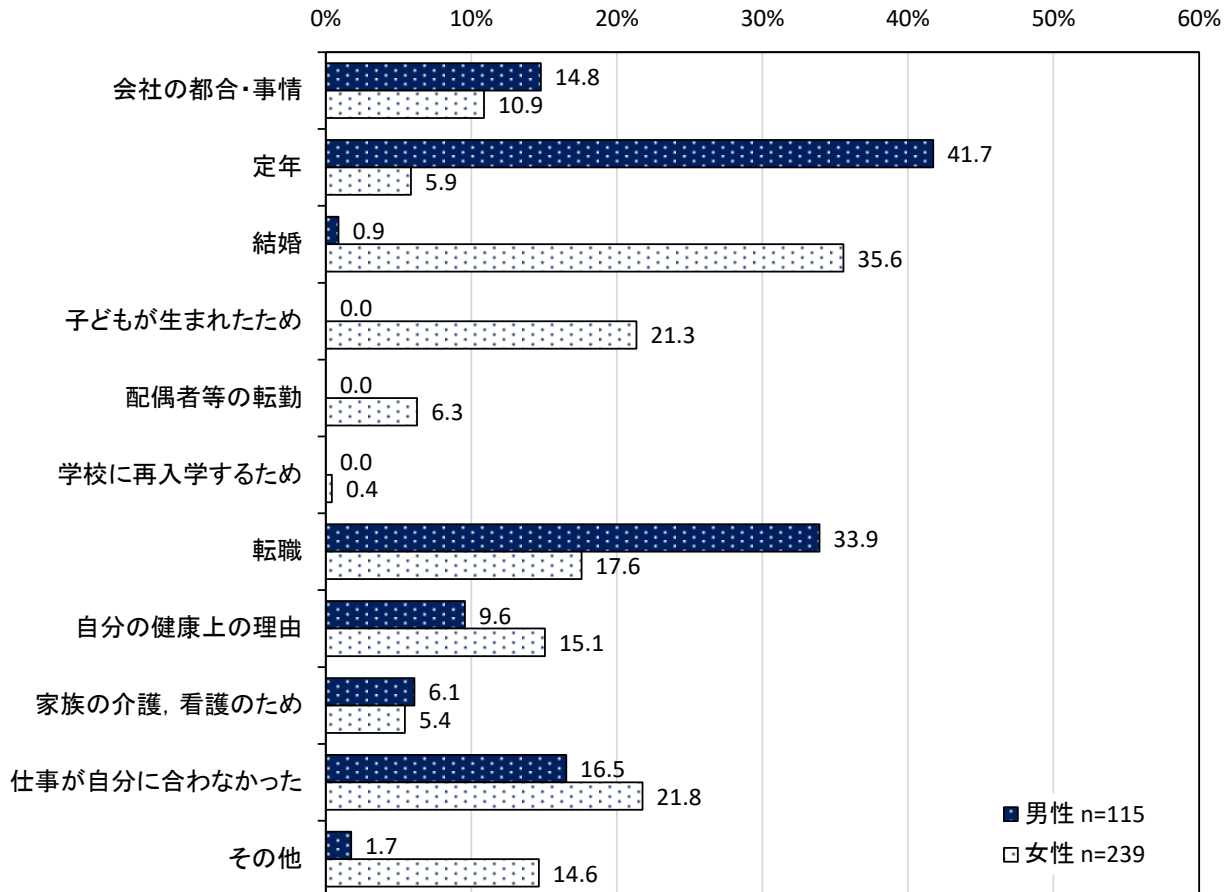




退職を経験した方の主な退職理由

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6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～

「出産後も職場を離れる女性が多くいる」、「育児休暇を取得すると職場に戻りにくい現状がある」との意見が寄せられており、村内及び近隣市町村での性別による就労に対する意識の醸成が求められています。

今後の取組の方向

女性が結婚や出産後も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、保育サービスや相談体制の充実、再就職しやすい環境整備が必要です。特に、結婚や出産が就業継続のハードルとなっているため、支援の強化が求められます。また、男女ともに「仕事が自分に合わなかった」が退職理由に挙がっていることから、適性に合った職務へのマッチング支援が重要です。さらに、職場における年次休暇や研修機会では男女平等が進んでいる一方で、賃金や昇進、能力評価における格差解消に向けた取り組みが必要です。

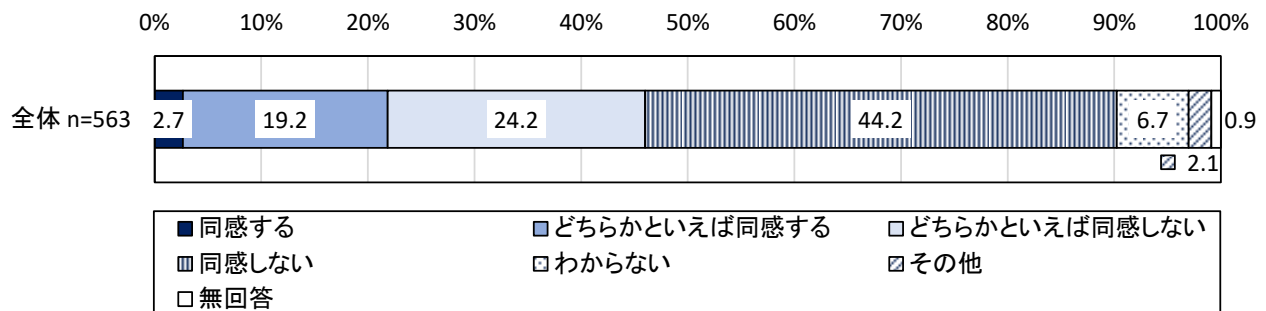


2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

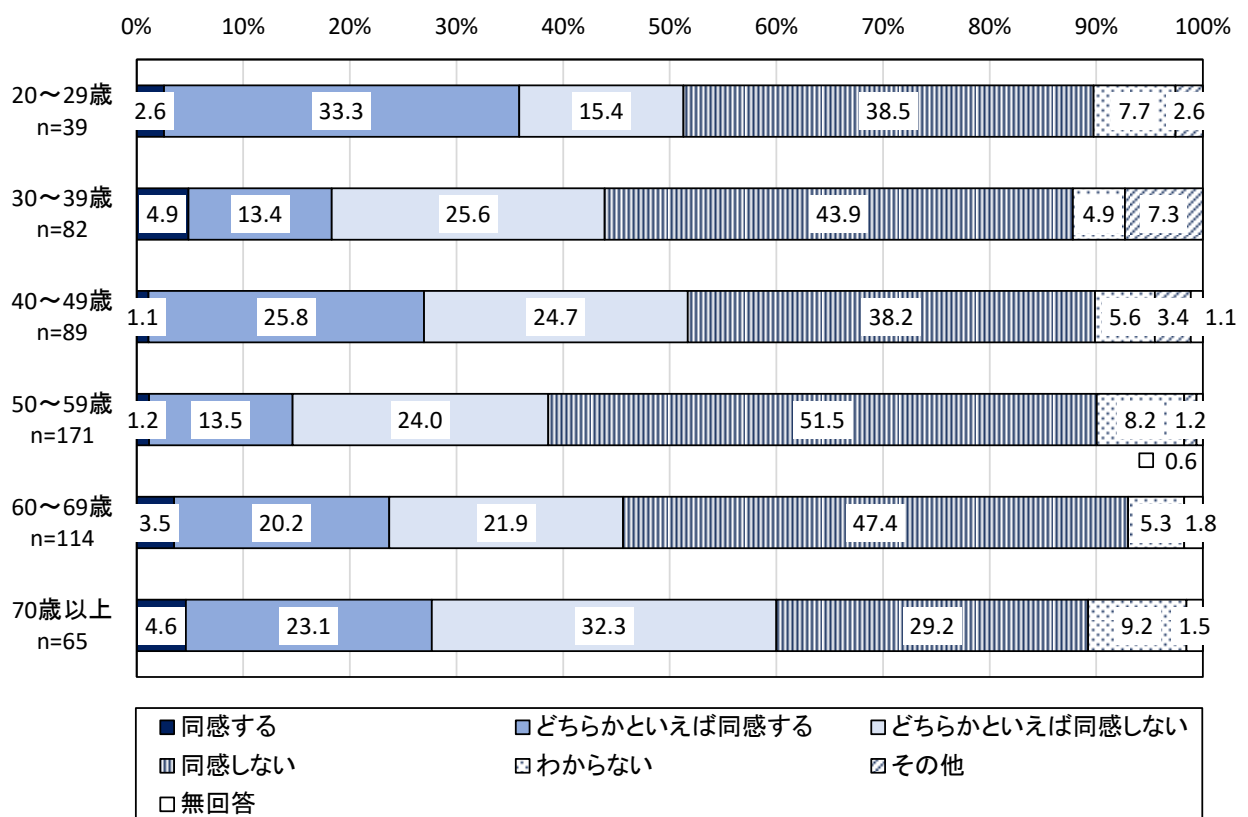


「男性は仕事、女性は家庭」という考え方

『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2割であるのに対して、「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計値は約7割を占めています。また、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が「20～29歳」では約3割を超えています。



■年齢とのクロス集計結果

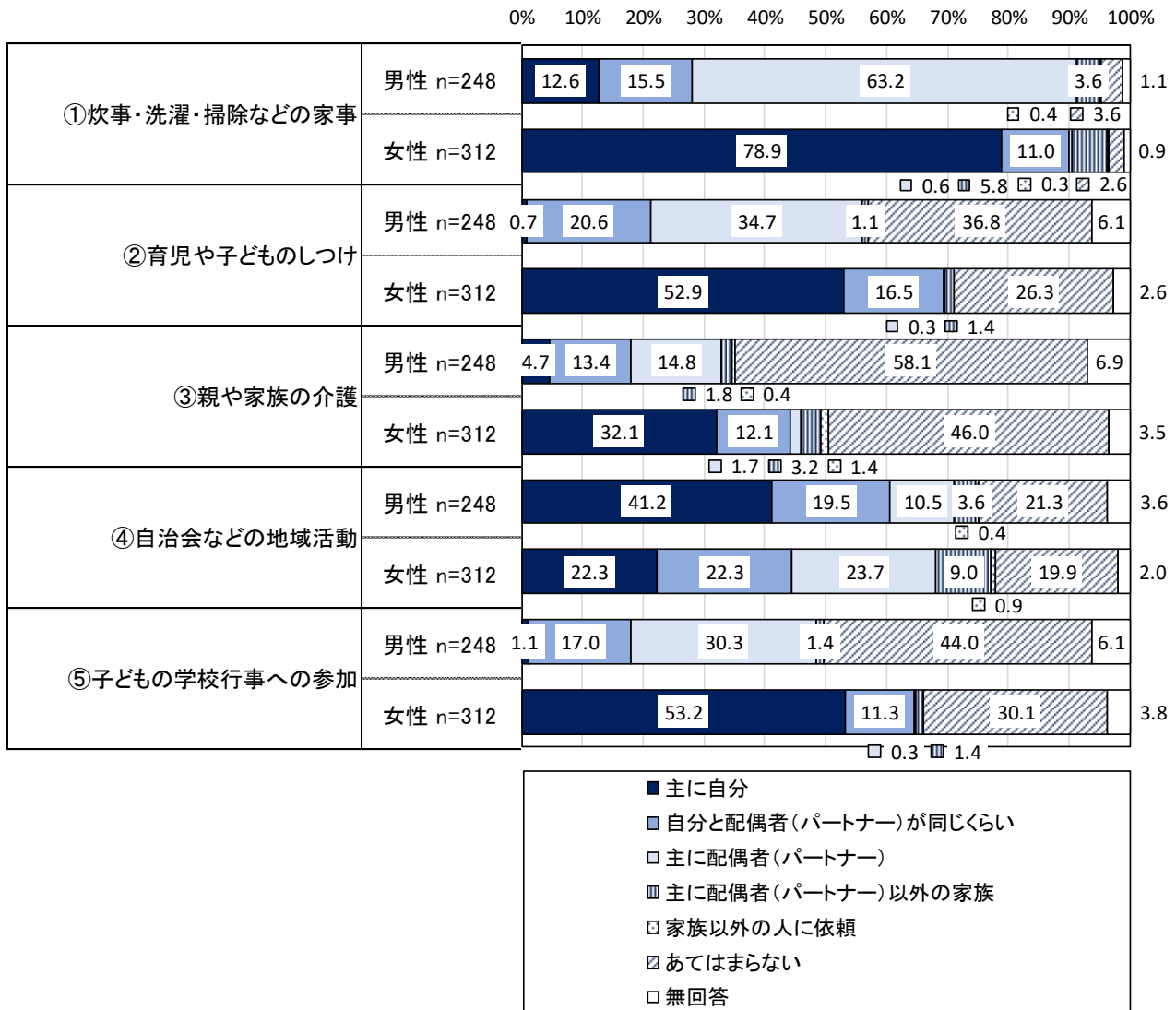




家庭の中での役割分担

家庭における役割分担を性別で見ると、女性は、『④自治会などの地域活動』を除き、すべての項目で「主に自分」の割合が男性の割合を大きく上回っていることから、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

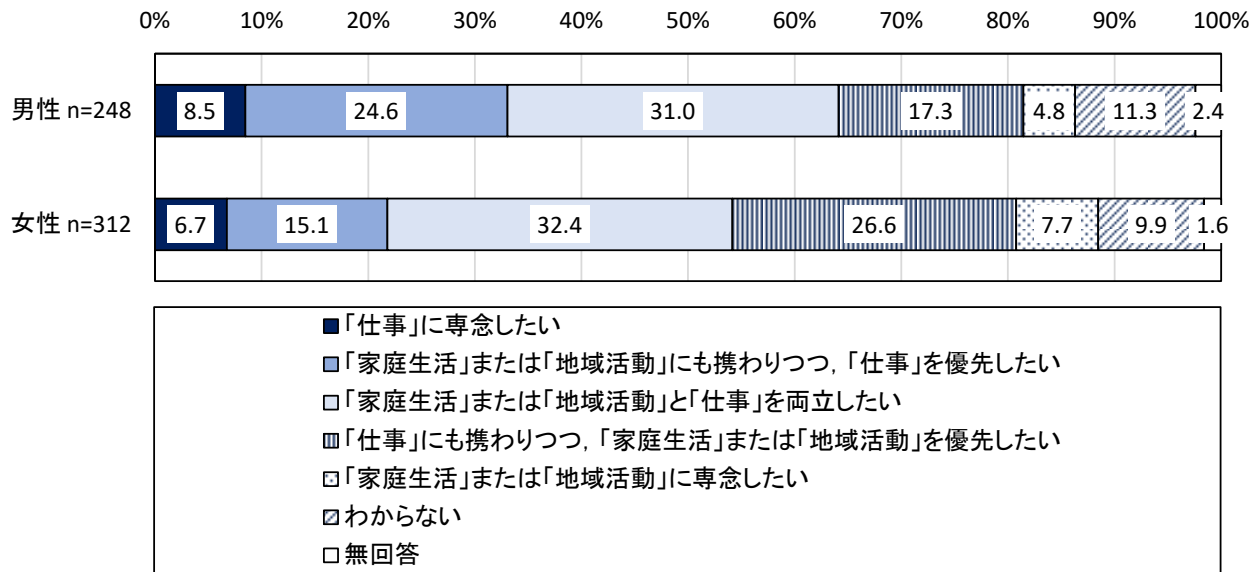




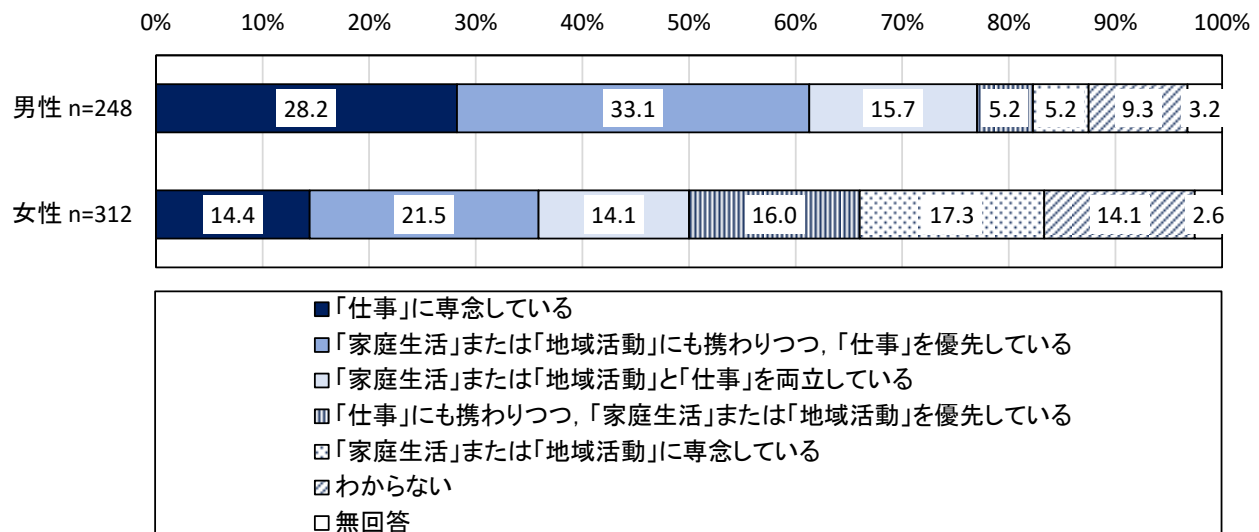
日常生活における〔理想〕と〔現実〕

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。〔現実〕として、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〕



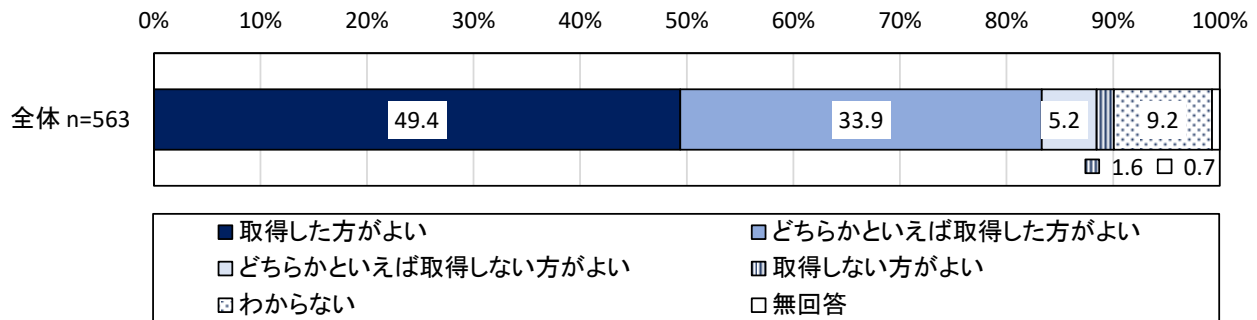
■性別とのクロス集計結果 〔現実〕





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

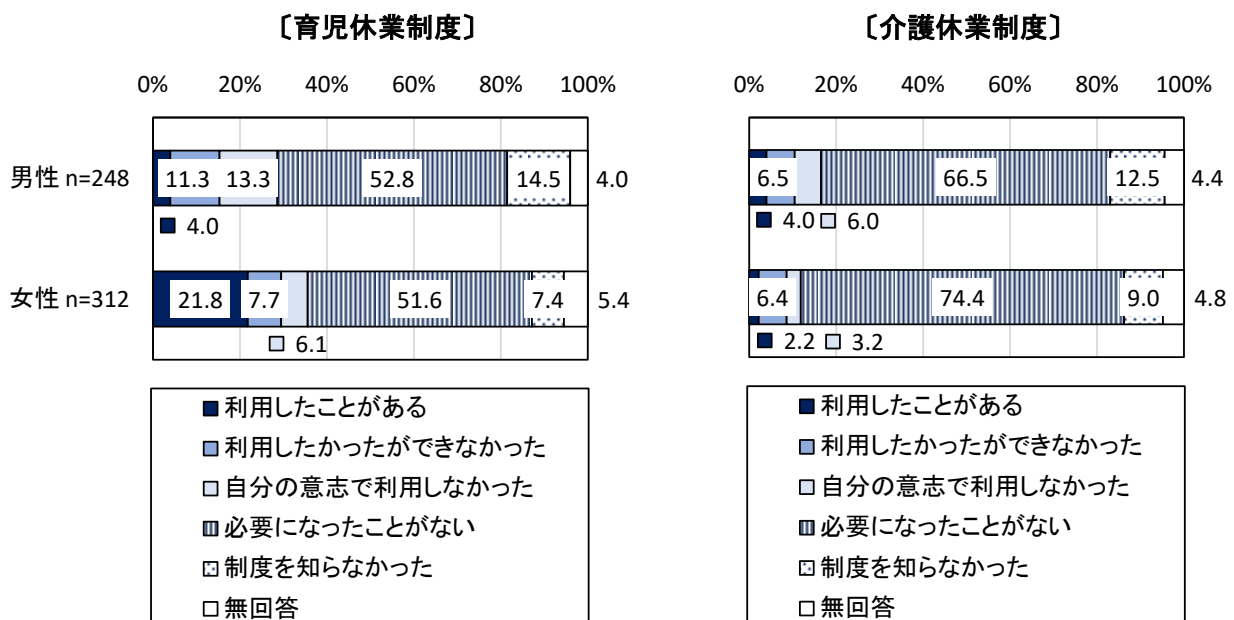
男性が育児休業や介護休業を取得することに対しては、「取得した方がよい」と「どちらかといえば取得した方がよい」の合計値が約8割と、男性が取得することに対して、多くの方が理解を示しています。



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4.0%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



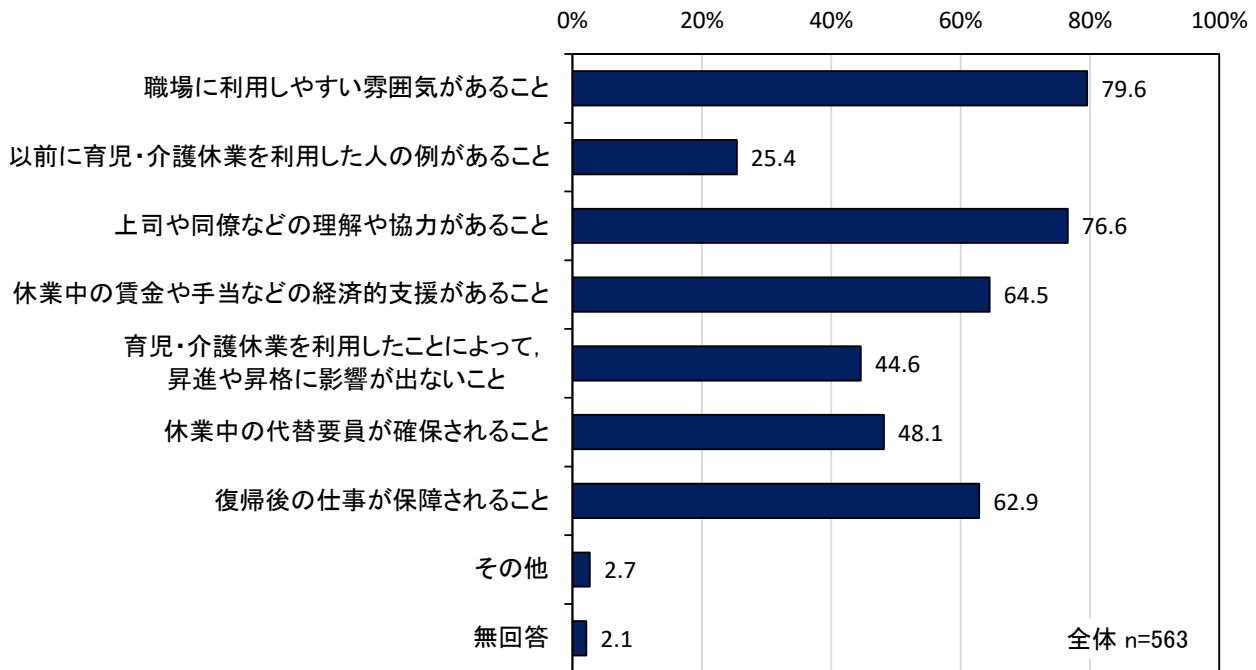
～自由記述より～

「男性も育児や家事に積極的になれる環境になってほしいです。男性の育休を半年～1年とれることが当たり前になってほしいです。」と、男性の育児休業取得及び長期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、「職場に利用しやすい雰囲気があること」、「上司や同僚などの理解や協力があること」、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」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。



～自由記述より～

「出産後も職場を離れる女性が多くいる」、「男性側も女性に対する意識を変える必要がある」との意見が寄せられており、村内及び近隣市町村での性別による就労に対する意識の醸成が求められています。

今後の取組の方向

女性が家庭だけでなく仕事や地域活動に参画するためには、「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な役割分担意識の解消が必要です。意識面では固定的役割分担が薄れつつあるものの、家事や育児、介護は依然として女性に偏っているため、男性も積極的に家庭に関わるのが重要です。ワーク・ライフ・バランスの実現には、企業の理解と協力が不可欠であり、長時間労働の削減やテレワーク、フレックス制度の導入など柔軟な働き方を整備する必要があります。また、男性の育児・介護休業制度の取得率が低い背景には、スキル不足や経済的負担があり、職場の理解促進や支援制度の充実が求められます。



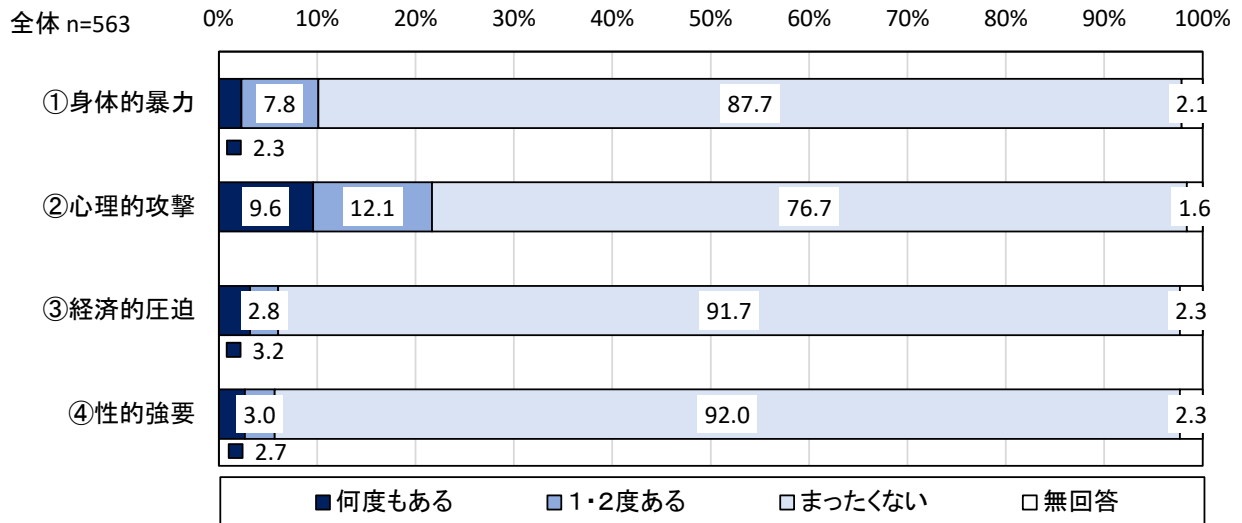


3. DV（ドメスティック・バイオレンス）について



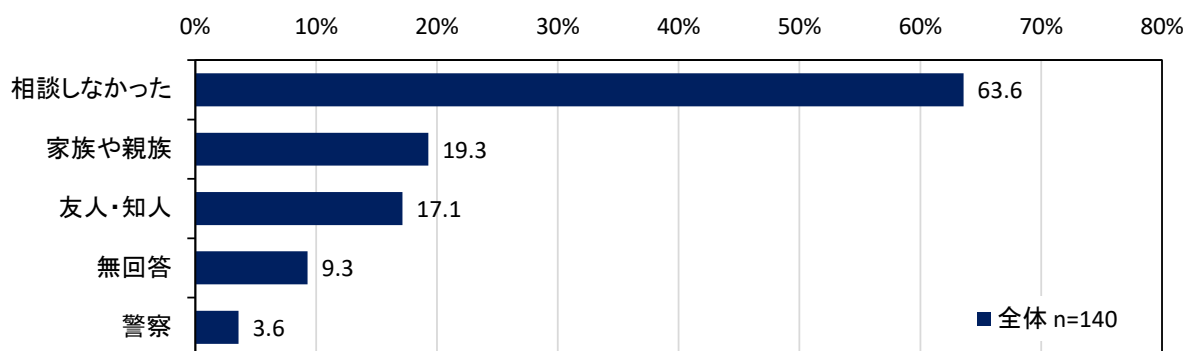
DVを受けた経験

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）

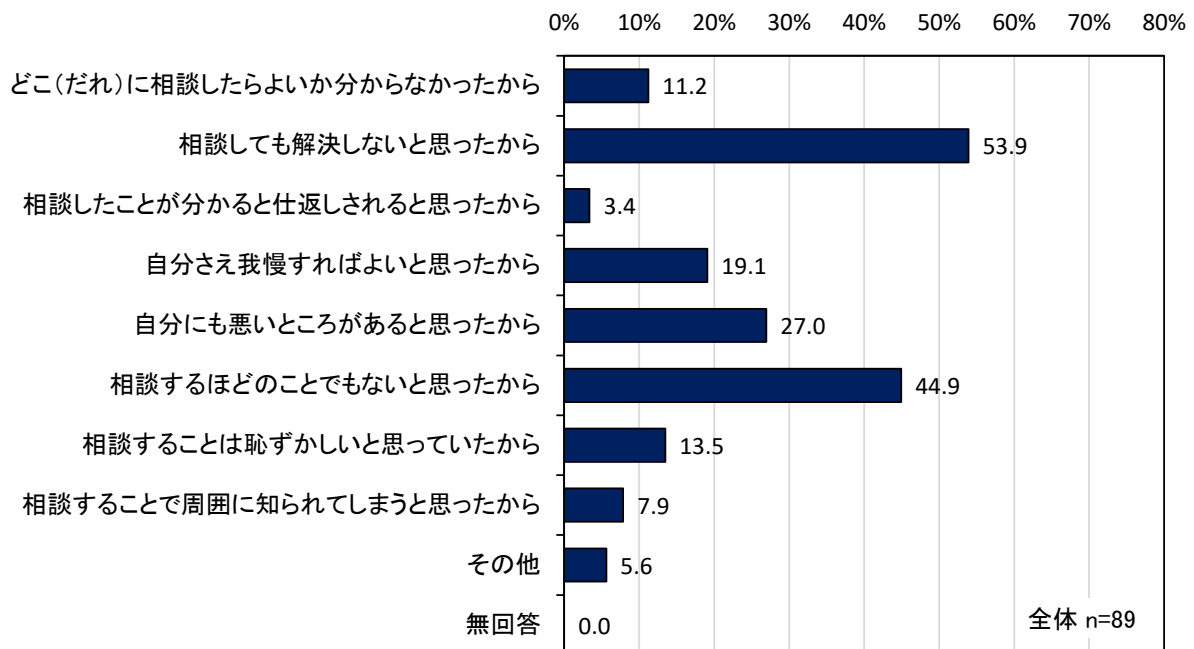
DVを受けたときの相談先については、「相談しなかった」が63.6%と、DVの被害が潜在化している状況が見られます。





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、「相談しても解決しないと思ったから」が上位に挙げられています。DV被害を受けているにもかかわらず、このような考えに至っている背景には、過去に相談しても十分な支援が得られなかったと感じたことや、支援の過程で不安を抱いたことなど、支援機関への信頼感が十分に醸成されていないことが一因となっている可能性があるため、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が求められます。



今後の取組の方向

暴力の防止に向けて、誰もが被害者にも加害者にもならない社会を実現するためには、暴力防止に関する啓発活動や情報提供を充実させることが重要です。また、被害者が安心して相談し、適切な支援を受けられるよう、被害者の状況に配慮した相談対応や生活支援の充実を図る必要があります。





4. ハラスメントについて

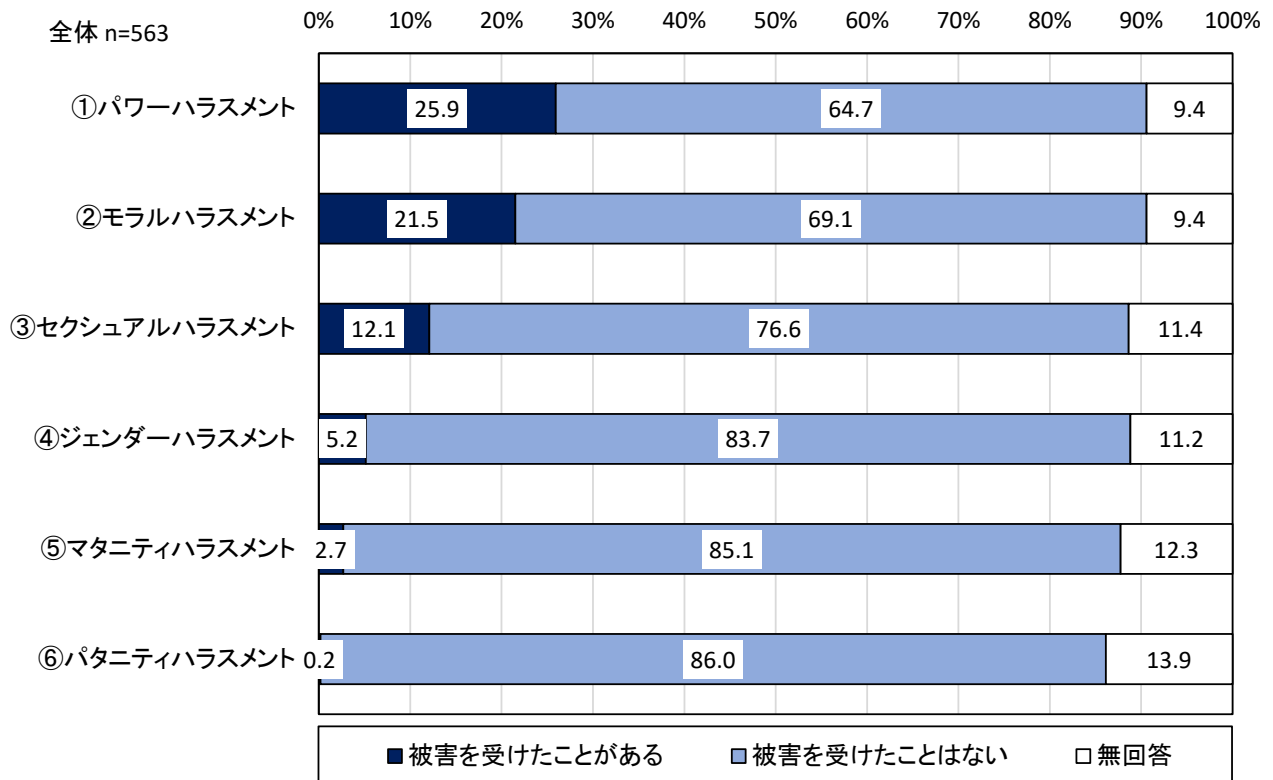


セクシュアル・ハラスメントを受けた経験

各種ハラスメントについて、「被害を受けたことがある」の回答で高い割合を示しているのは、「パワーハラスメント」が最も高く、次いで「モラルハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」となっています。

●自分自身について

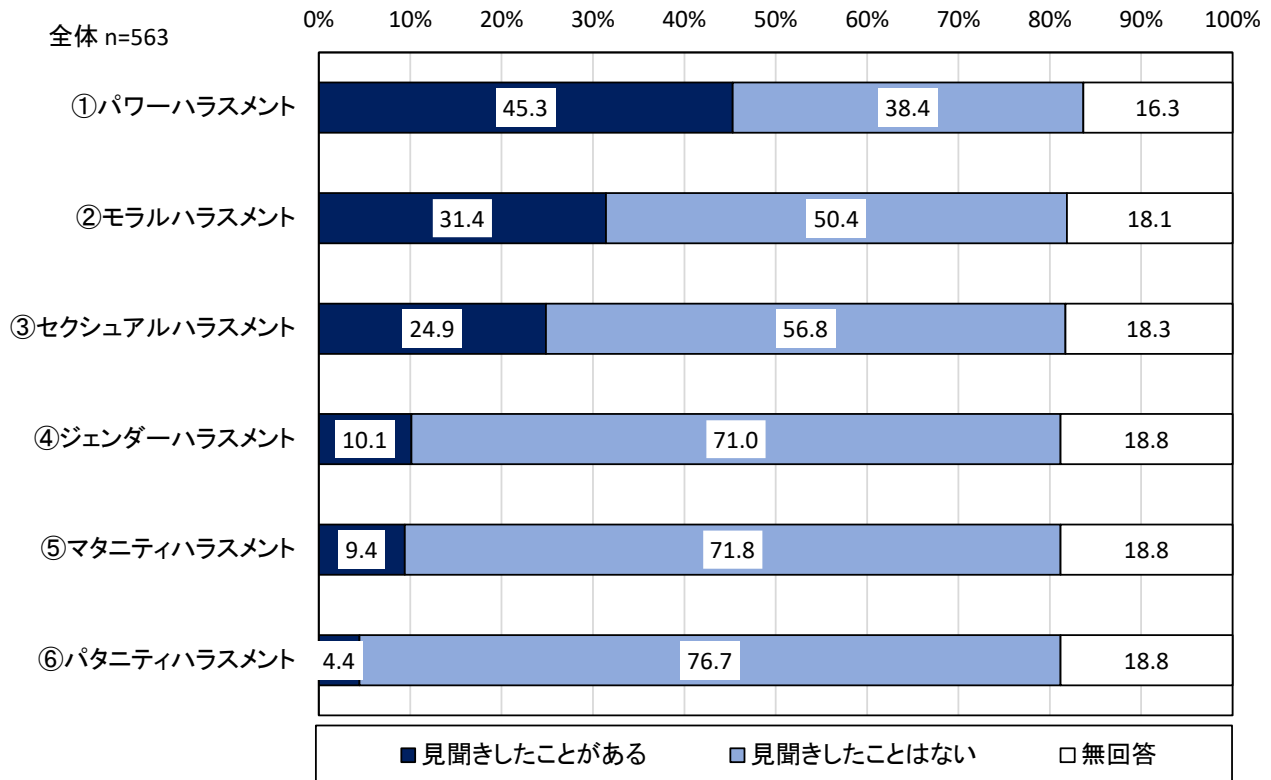
全体 n=563





各種ハラスメントの被害を見聞きしたことの有無についても上位項目は、「パワーハラスメント」が最も高く、次いで「モラルハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」となっていることから、これらのハラスメントが依然として深刻な社会問題であることがうかがえます。

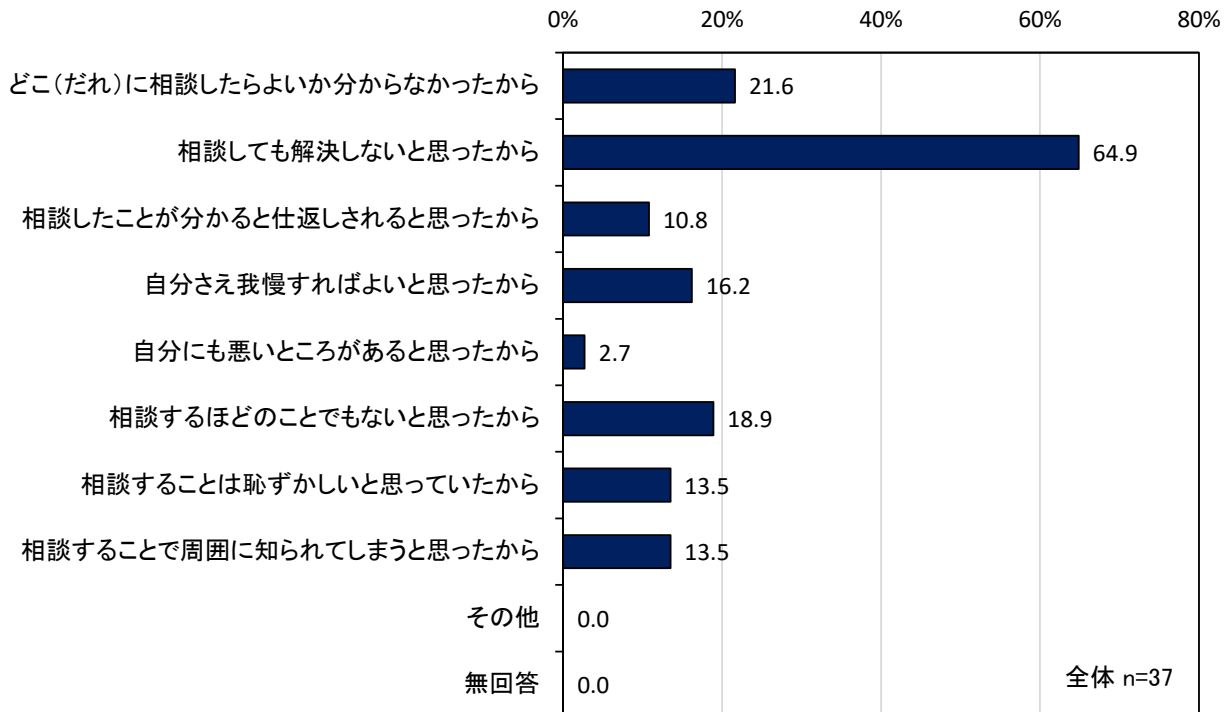
●友人や知人など自分以外の人について





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、「相談しても解決しないと思ったから」が64.9%で最も高く、次いで「どこ（だれ）に相談したらよいか分からなかったから」が21.6%となっています。



今後の取組の方向

各種ハラスメントは依然として深刻な社会問題であり、特にパワーハラスメントは職場環境や人間関係に大きな影響を及ぼし、精神的負担や離職の要因となっています。また、モラルハラスメントやセクシュアルハラスメントは被害が表面化しにくく、適切な対処が難しいケースが多いことから、ハラスメント防止に向けた啓発活動や情報提供の充実が必要です。さらに、被害者が安心して相談できるよう、相談対応の強化や被害発生時の適切な対処、加害行為に対する対応を徹底するとともに、周囲の人も適切に対応できるよう教育や研修の充実を図る必要があります。

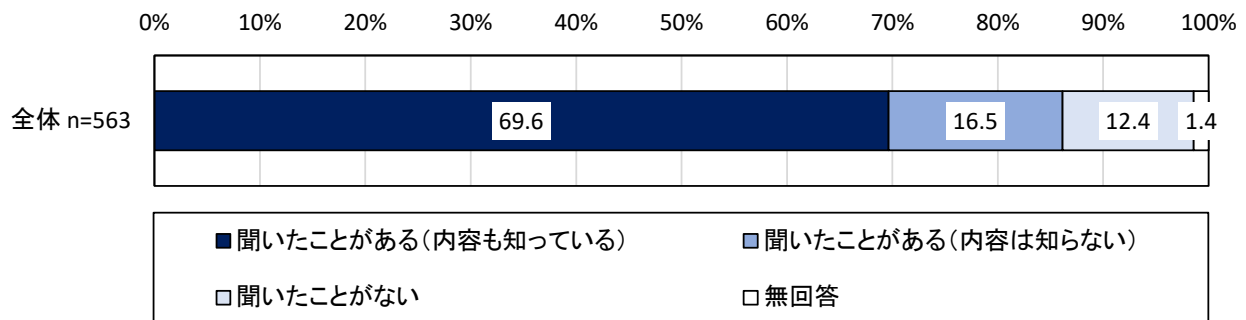


5. 性的少数者（LGBTQ等）について



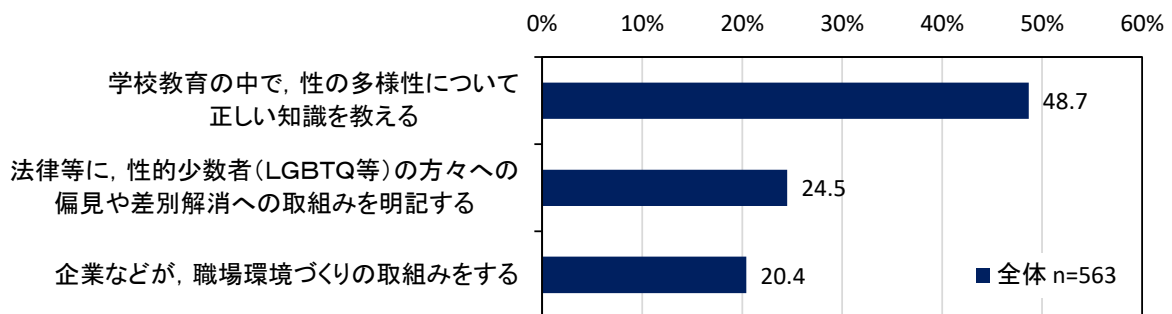
性的少数者の認知度

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9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5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2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～

「10年前に比べたら理解度はかなり進んできているように感じます。」との意見が寄せられており、LGBTQ等に対する認知度の普及が少しずつ浸透してきている傾向がみられます。

今後の取組の方向

本村において性的少数者の方々により暮らしやすい環境を整えるためには、学校教育の充実とともに、地域社会全体での啓発活動を進めることが重要です。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。

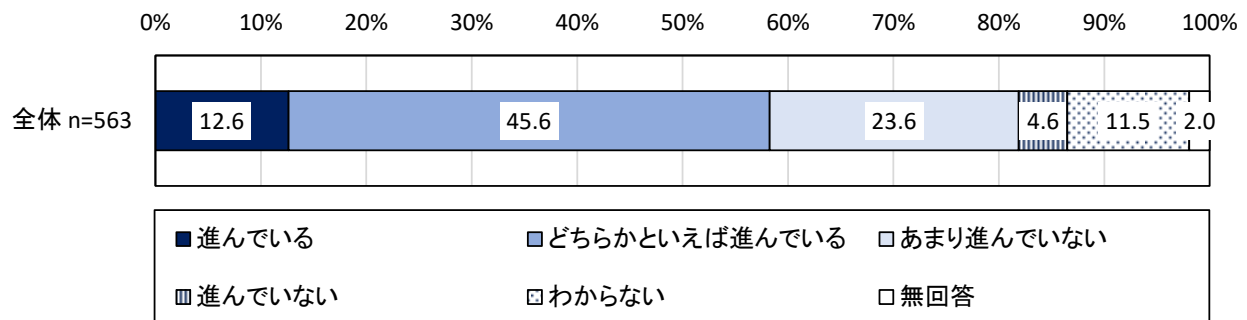


6. 女性活躍の推進について



就労環境における女性活躍の取組み

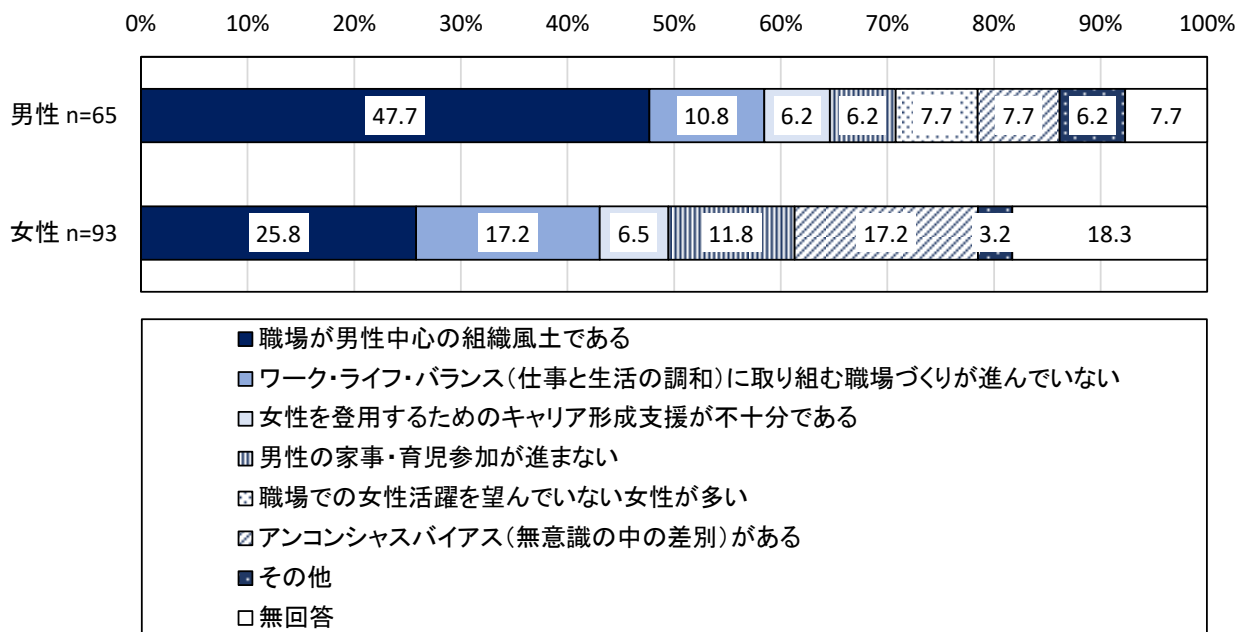
就労環境における女性活躍の取組みについては、「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」の合計値が約6割,「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計値が約3割と、進んでいると感じている方の割合が上回る結果となっています。



職場で女性活躍の取組みが進んでいないと思う理由

性別で見ると、男性の約5割は「職場が男性中心の組織風土である」と回答している一方で、女性は、「職場が男性中心の組織風土である」が25.8%で最も高く、次いで「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」、「アンコンシャスバイアス（無意識の中の差別）がある」がともに17.2%となっています。

■性別とのクロス集計結果

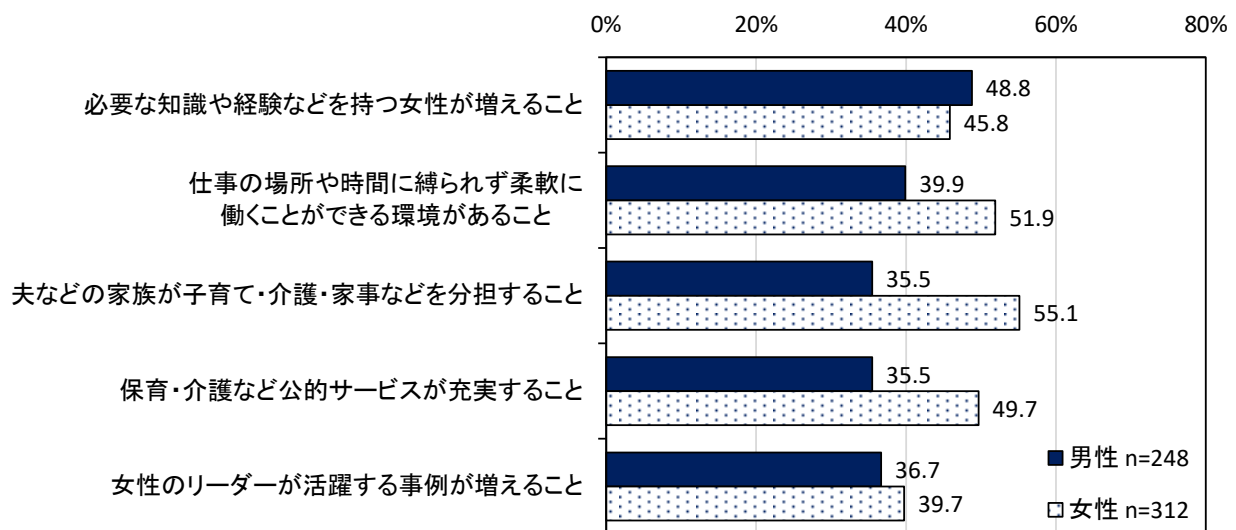




政治・経済などの各分野で女性のリーダーが増えるために必要なこと (上位5項目)

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、男性では「必要な知識や経験などを持つ女性が増えること」の割合が最も高い一方で、女性は、「夫などの家族が子育て・介護・家事などを分担すること」の割合が最も高くなっていることから、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



今後の取組の方向

女性が個性と能力を発揮できる社会を実現するためには、男女が共に意思決定の場に参画することが重要です。就労環境における女性活躍は進んでいるとの実感がある一方で、男性中心の組織風土が障壁となっています。そのため、女性の登用や意識改革、柔軟な働き方の推進、家族による育児・介護の分担促進が必要です。また、すべての従業員のワーク・ライフ・バランス向上に向けた制度の整備と普及啓発も求められます。





7. 地域活動について

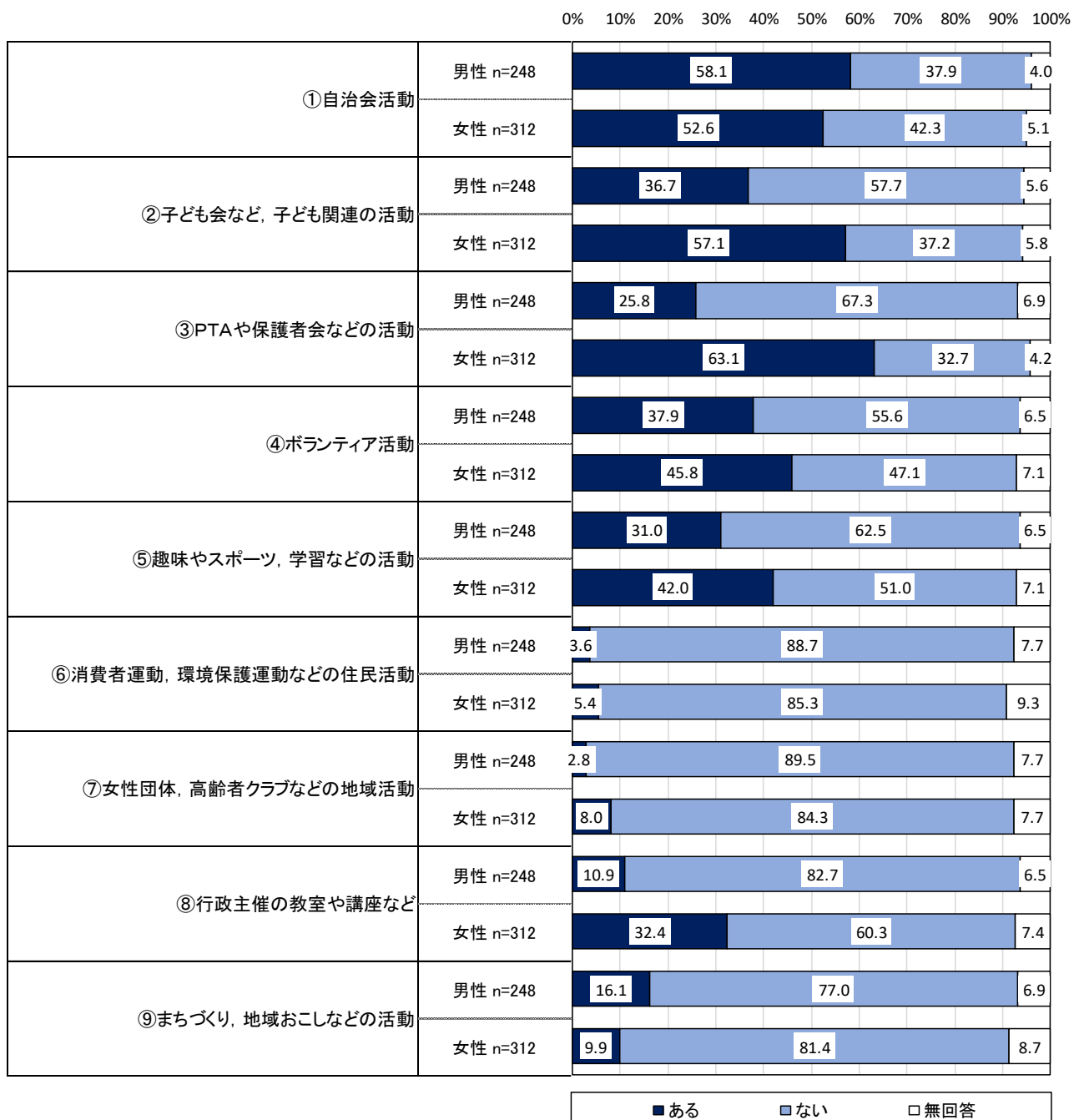


地域活動の参加状況

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。

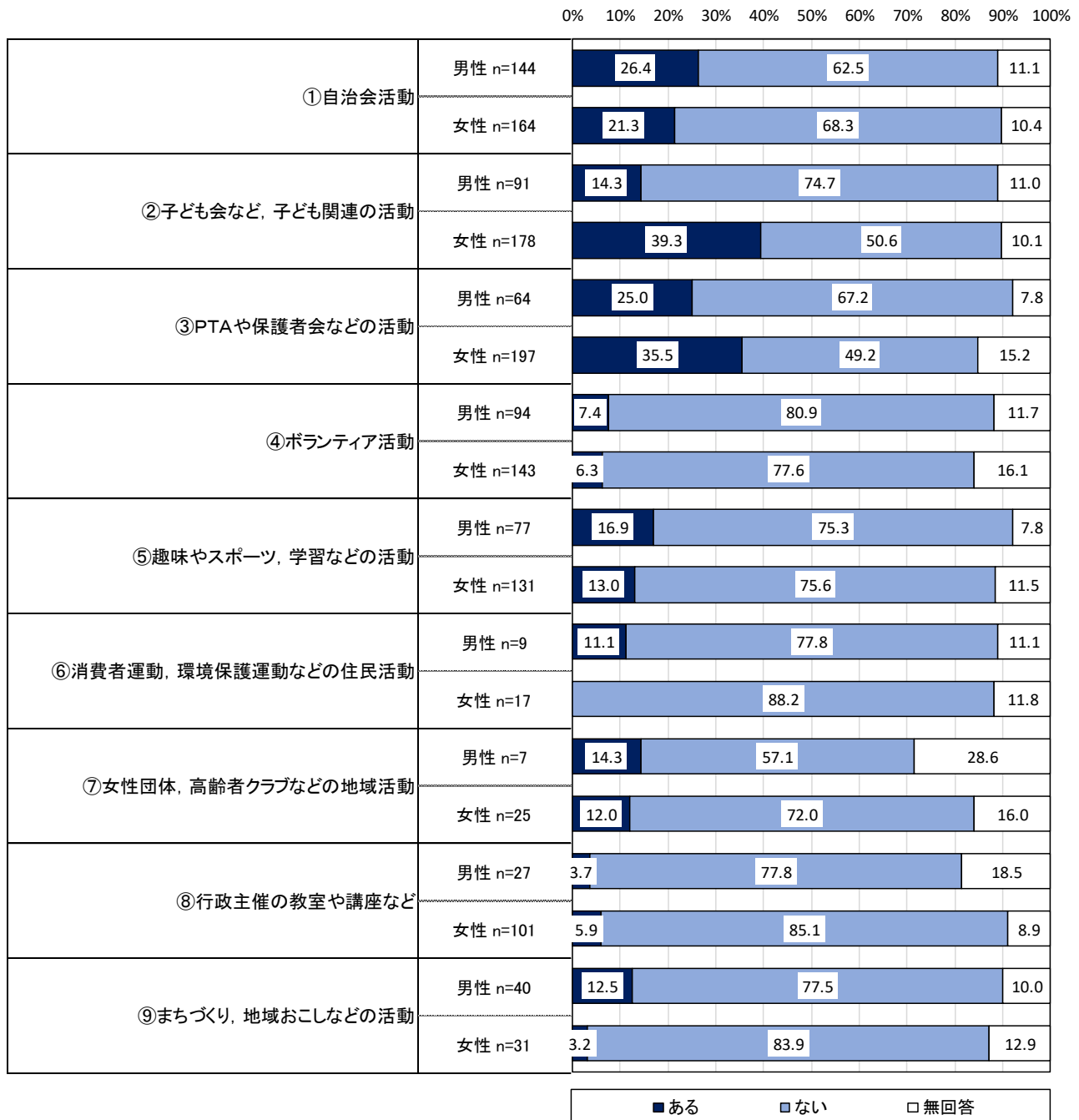
一方で、「参加したことがない」の割合が高い地域活動は、「消費者運動、環境保護運動などの住民活動」、「青年会、女性団体、高齢者クラブなどの地域活動」で、参加者が限定される地域活動への参加は少ない傾向が見られます。

●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）



今後の取組の方向

今後、地域社会が抱える課題の解決に向けて、住民が多様な形で関われる地域活動の仕組みを構築し、誰もが参加しやすい環境を整えることが重要です。特定の年代や属性に限られた活動内容ではなく、多世代が関われるような企画や SNS やオンラインツールを活用した活動内容を発信することで、関心のある住民が気軽に情報を得られる仕組みを作るなど、活動の内容や手法を柔軟に見直し、多様なニーズに対応できる取り組みを進めることが求められます。



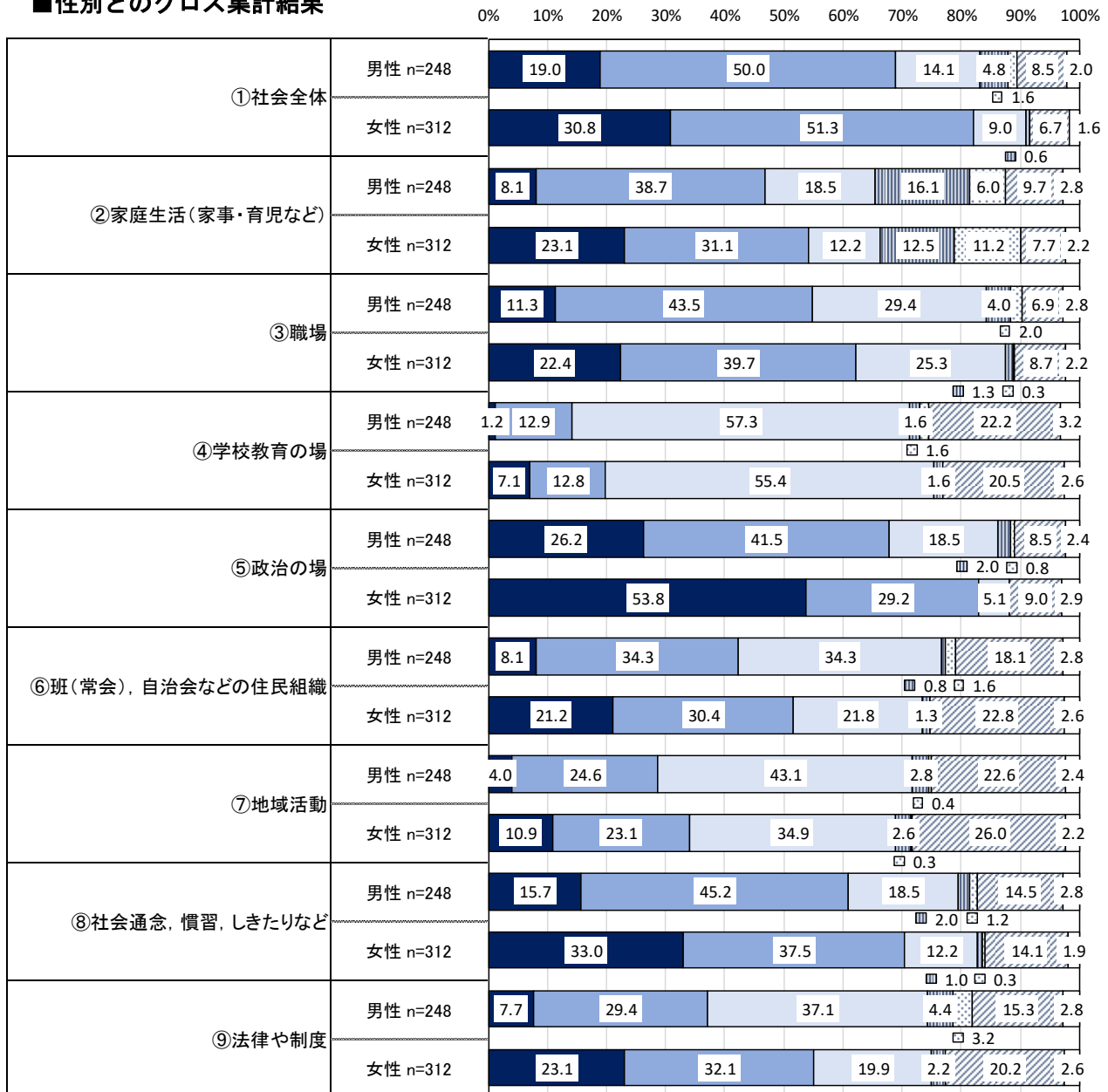
8. 男女共同参画社会について



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」、「班（常会）、自治会などの住民組織」、「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



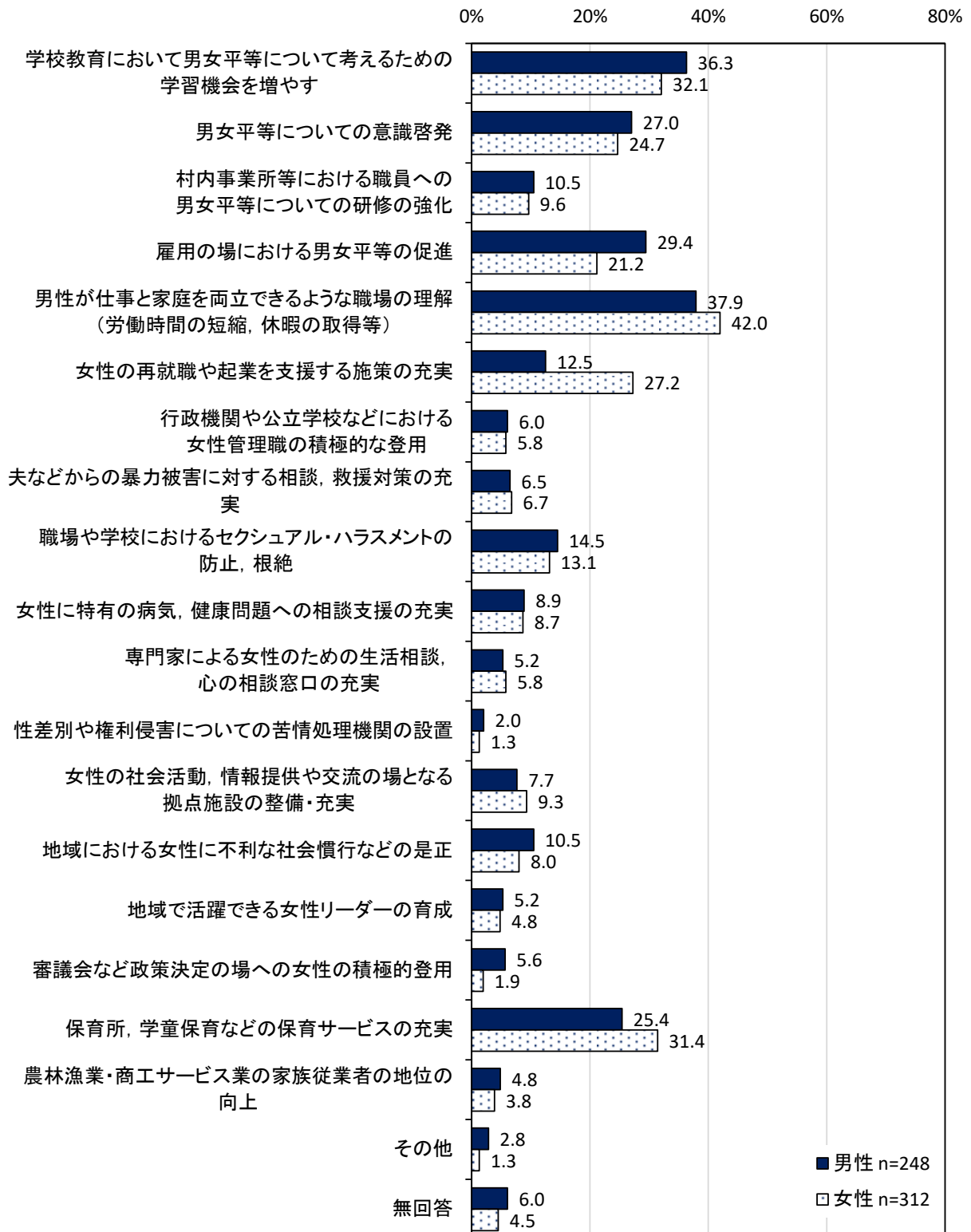
- 男性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等である
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている
- わからない
- 無回答



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）」、「学校教育において男女平等について考えるための学習機会を増やす」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学校教育や就業における男女平等の促進が求められています。

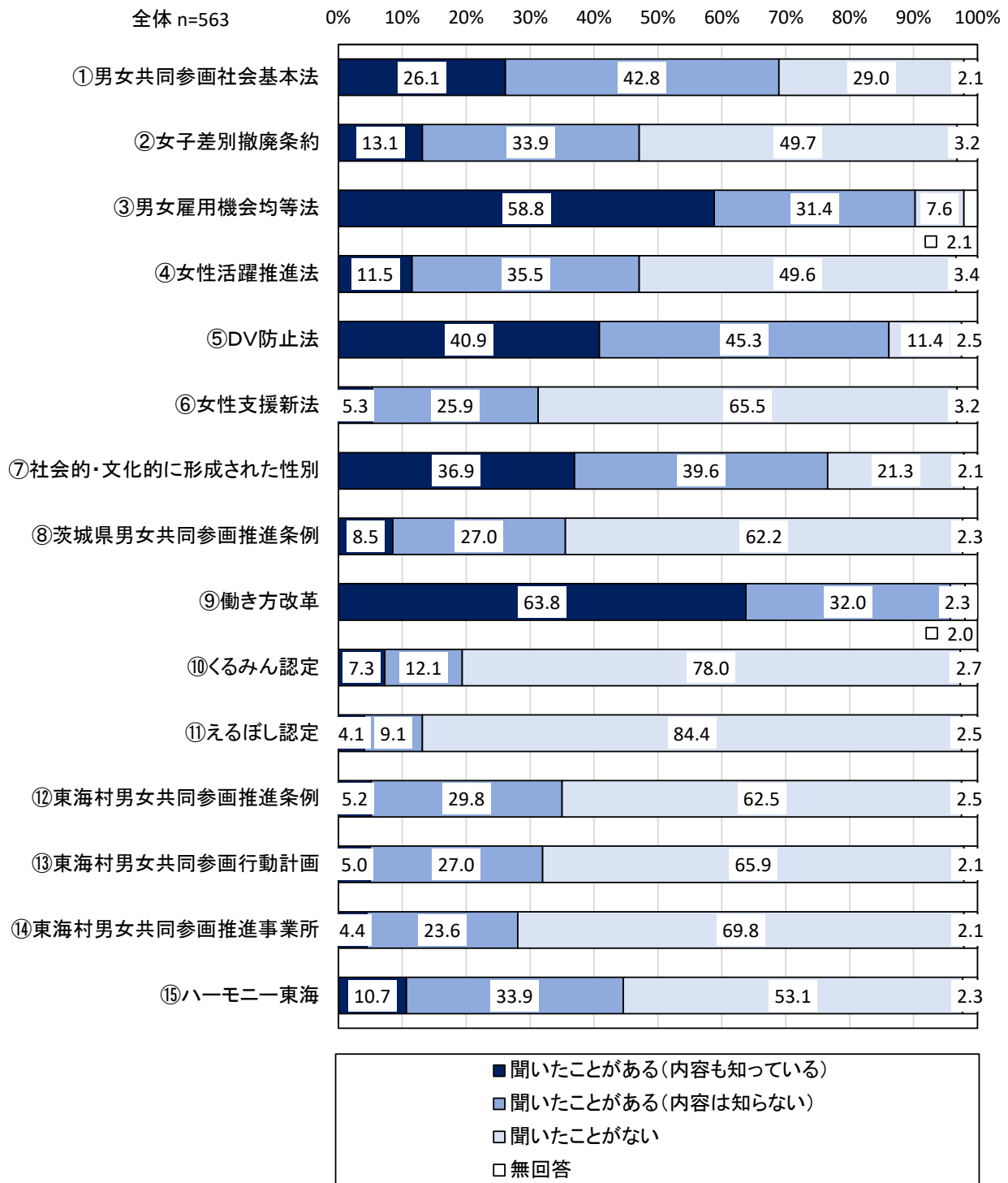
■性別とのクロス集計結果





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～

「今後男女差別をなくすために、男女差別防止に関するイベントを開いて、少しでも多くの人に知ってもらえるようにしてほしい」、「男女共同参画についてをホームページや広報で村民に周知・解説してほしい」との意見が寄せられており、男女共同参画が実現される社会を目指して、周知から村民に理解してもらい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。

今後の取組の方向

本村における男女共同参画の施策は一定の進展が見られるものの、社会全体の男女平等の実感には課題が残っており、「偏見や慣習の見直し」、「法律・制度の改正」が求められます。

今後は、制度の整備だけでなく、意識改革を促す取り組みを行政・企業・地域が連携して進め、すべての住民が能力を発揮できる社会の実現を目指すことが重要です。



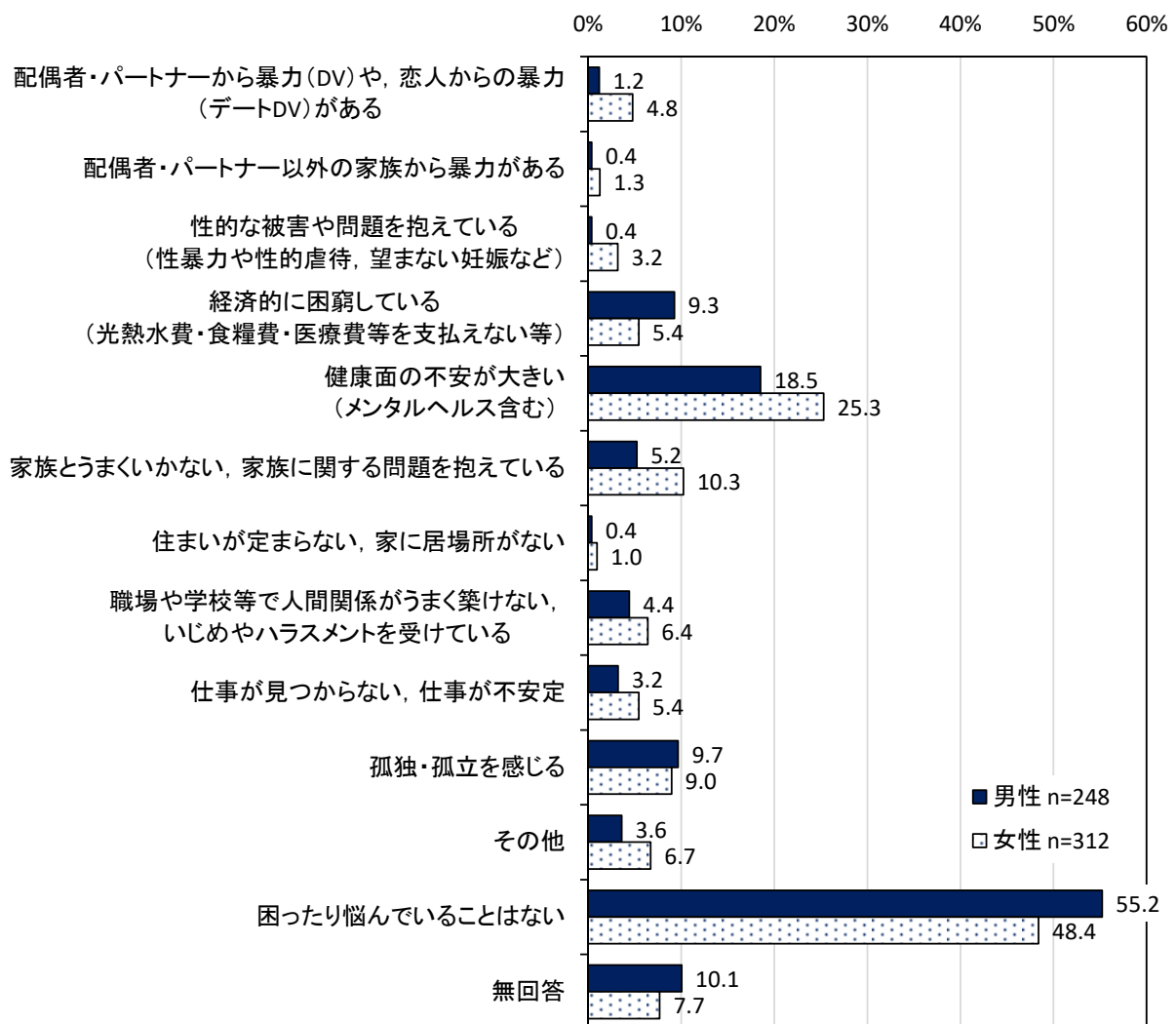
9. 悩みを抱える方への支援について



困ったり、悩みを抱えたことの有無

困ったり、悩みを抱えたことを性別で見ると、男性、女性ともに「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」が最も高くなっています。

■性別とのクロス集計結果

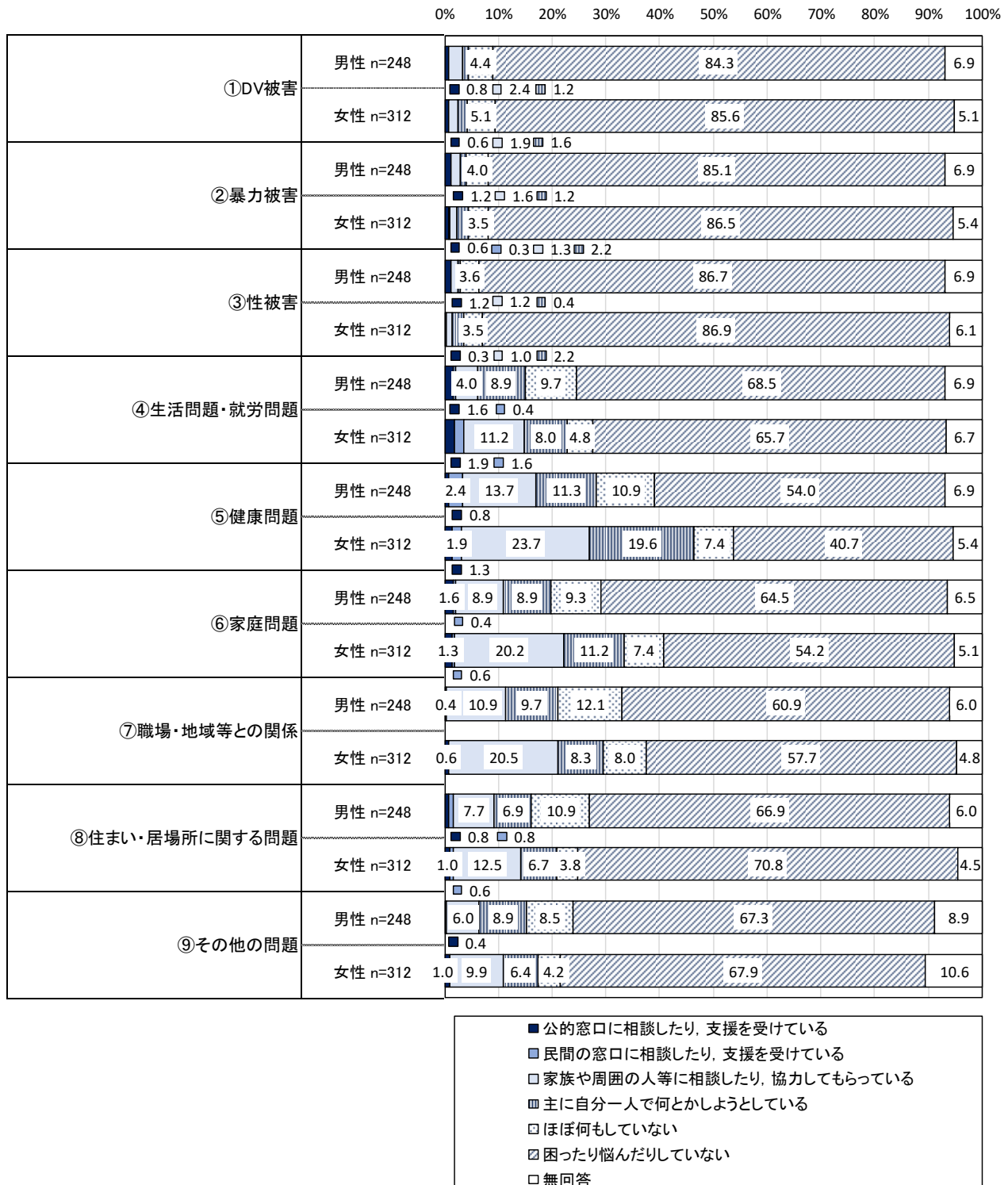




困ったり、悩みを抱えたときの相談先

困ったり、悩みを抱えたときの相談先については、「主に自分一人で何とかしようとしている」の割合が高い項目を性別で見ると、男性、女性ともに「健康問題」、「家庭問題」、「職場・地域等との関係」となっており、「家族や周囲の人等に相談したり、協力してもらっている」の割合が、女性に比べて男性のほうが高い項目は、「①DV被害」、「②暴力被害」、「③性被害」となっています。

■性別とのクロス集計結果

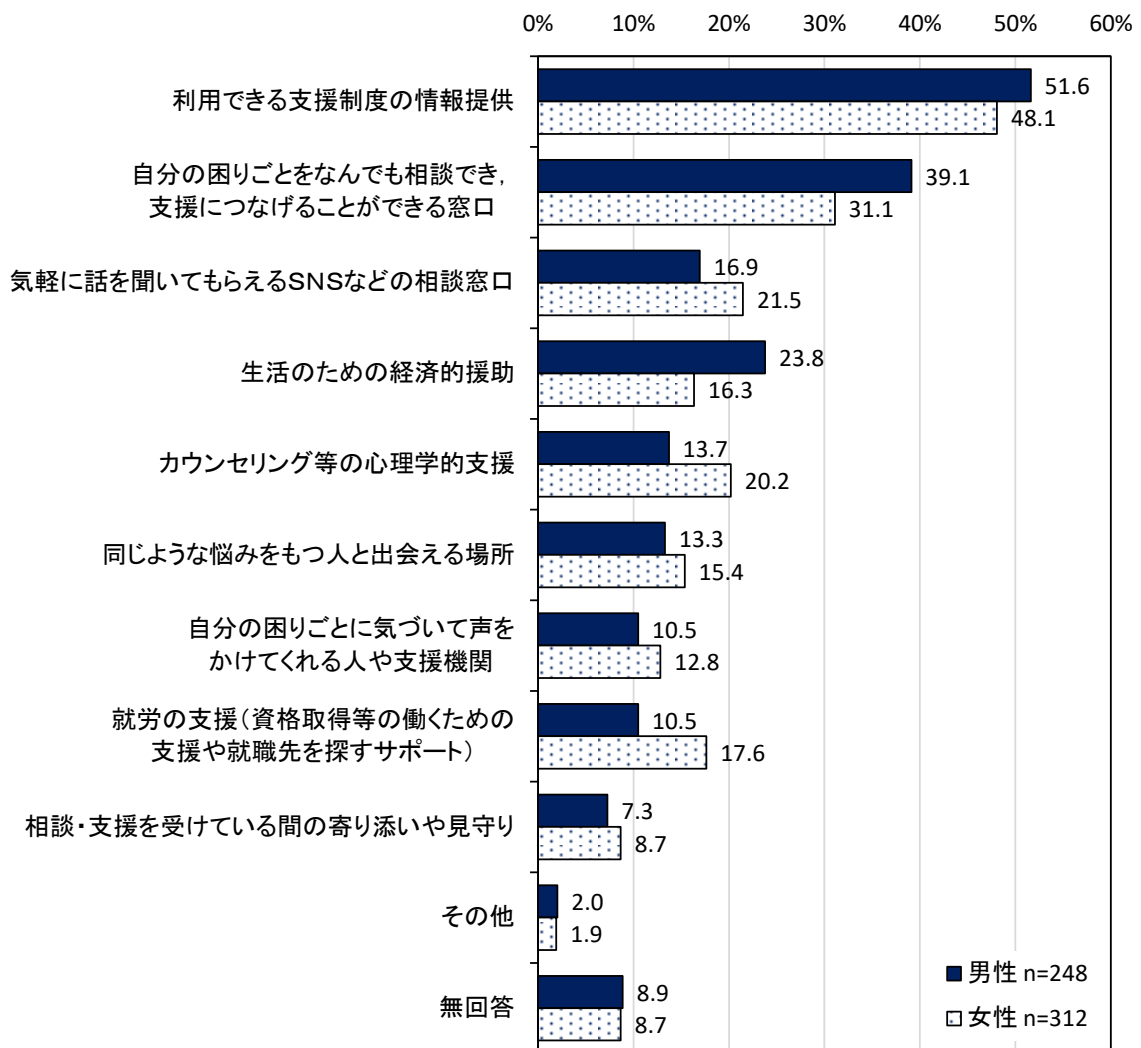




自身が抱える困難を解決するために必要な環境や支援

自身が抱える困難を解決するために必要な環境や支援を性別で見ると、全体上位2項目の「利用できる支援制度の情報提供」、「自分の困りごとをなんでも相談でき、支援につなげることができる窓口」では男性、女性ともに高くなっていることから、困難を解決するための情報提供及び相談窓口は性別問わず、必要である状況がうかがえます。

■性別とのクロス集計結果



今後の取組の方向

困ったり、悩みを抱えたことについては、男性、女性ともに「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」が最も高くなっています。困難を解決するために必要な支援として「利用できる支援制度の情報提供」や「自分の困りごとをなんでも相談でき、支援につなげることができる窓口」が求められており、支援制度の認知度を高める広報活動の強化や、誰もが安心して相談できる窓口の整備が重要となります。また、孤独・孤立の解消に向けた地域コミュニティの活性化や、メンタルヘルス支援の充実も必要だと考えられるため、支援を必要とする人が適切なサービスにアクセスできる環境づくりを推進していく必要があります。

東海村
男女共同参画住民意識調査報告書
〔概要版〕

令和7年3月発行

発行 東海村

編集 東海村 村民生活部 村民活動支援課

〒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/>