

令和 2 年度  
古河市男女共同参画に関する意識調査  
(抜粋)

令和 3 年 3 月  
人権・男女共同参画室

## 令和2年度男女共同参画に関する意識調査（概要）

この調査は、男女共同参画に関する市民の意識や実態等を把握し、その結果を広く公表することにより、市民全体の男女共同参画社会への理解と意識の醸成を図るとともに、第2次古河市男女共同参画プラン後期実施計画策定や今後の市の男女共同参画施策の推進に反映させるための基礎資料とすることを目的として実施しました。

調査結果の概要は下記のとおりです。

### 1 調査概要

#### （1）調査方法

- ① 調査地域：古河市全域
- ② 調査方法：郵送配布、郵送回収
- ③ 調査期間：令和2年4月20日（月）～5月8日（金）
- ④ 調査対象：[市民] 市内在住の満18歳以上70歳以下の男女2,000人、  
住民基本台帳より無作為抽出  
[事業所] 会社、病院、金融機関、大型店等市内170事業所

#### （2）調査項目

- ① 男女共同参画に関する用語について（共通）
- ② 男女の地位に関する意識について（市民のみ）
- ③ 家庭生活に関する意識について（市民のみ）
- ④ 男女の人権について（市民のみ）
- ⑤ 女性の活躍推進に関する意識について（市民のみ）
- ⑥ 女性の活躍推進における取り組みについて（事業所のみ）
- ⑦ 女性管理職登用における取り組みについて（事業所のみ）
- ⑧ 働きやすい環境づくりについて（事業所のみ）
- ⑨ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- ⑩ 女性の視点に立った防災対策について（市民のみ）
- ⑪ 育児・介護について（事業所のみ）
- ⑫ 古河市の男女共同参画の取り組みについて
- ⑬ 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて

#### （3）回収結果

##### <市民>

	18歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50～59歳	60～70歳	合計
男性	17.3%	21.9%	16.9%	26.2%	17.7%	23.8%
女性	16.9%	20.2%	24.3%	24.5%	14.2%	36.8%
合計	17.1%	20.9%	21.4%	25.2%	15.6%	30.3%

##### <事業所>

50人未満			50人以上100人未満			100人以上			合計		
全体	数	割合	全体	数	割合	全体	数	割合	全体	数	割合
—	26	—	—	19	—	—	26	—	170	71	41.8%

# 市民 1 男女の地位、家庭生活に関する意識について

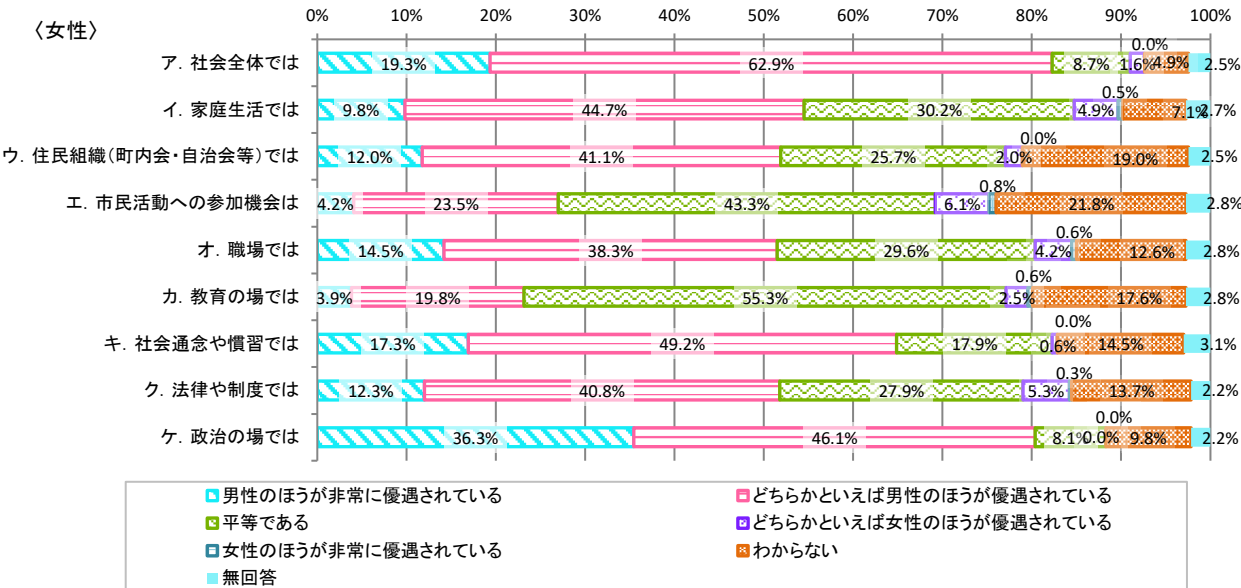
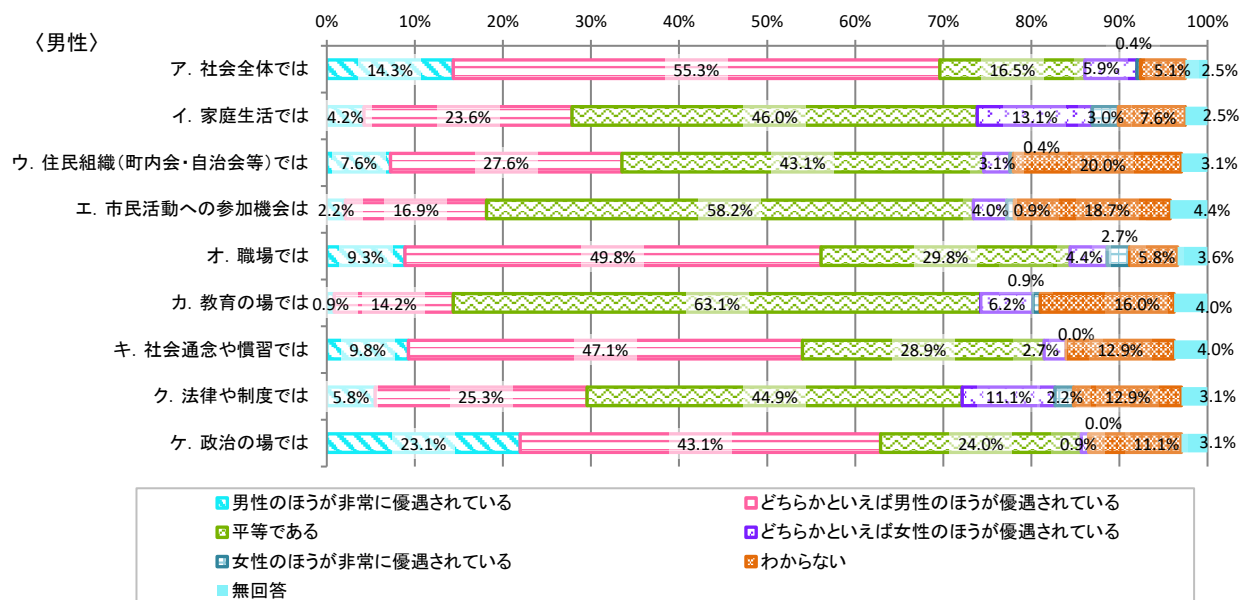
固定的な性別役割意識が強く、柔軟な意識を醸成していくことと、長時間労働等を当たり前とする男性中心の働き方改革を進めることが必要

男女の地位に関する意識は、全体で見ると、「社会全体」をはじめ、「政治」、「社会通念や慣習」、「職場」、「住民組織」、「家庭生活」などの順で「男性の方が優遇されている」と不平等感が強くなっている。

男女別に見ると、そのように答えている割合は、すべての分野で女性の方が高くなっている。【注1】また、「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否は男性の方が賛成の割合が高く、男女の固定的性別役割分担意識が依然として根強く残っており（男性29.5%、女性19.1%）【注2】、「様々な偏見や固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」（60.8%）などが必要とされている。【注3】

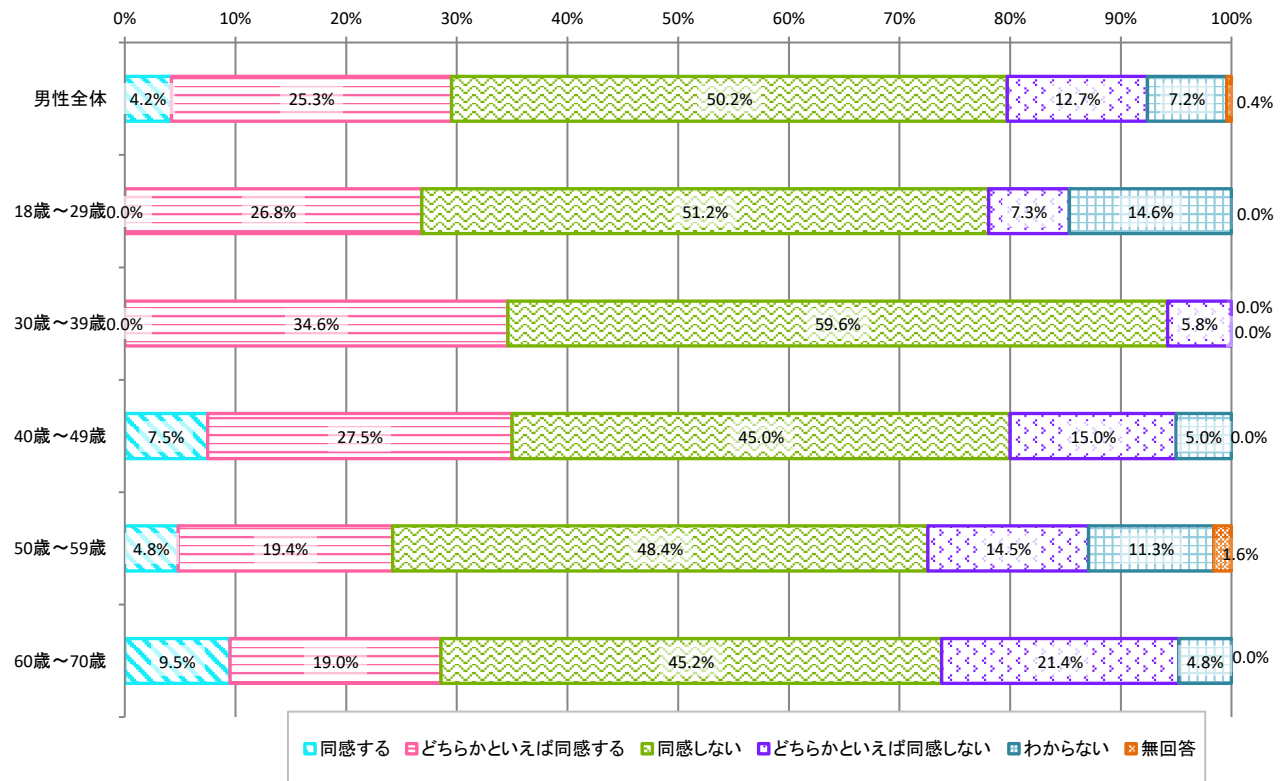
このほかにも、男性の家事等への参加経験を増やすには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」（55.1%）や「男性が家事などに参加するに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」（42.9%）、「男性による家事、育児等についても、その評価を高めること」（41.9%）が必要とされている。【注4】

【注1】 次の項目の中で、男女の地位についてどう思いますか。

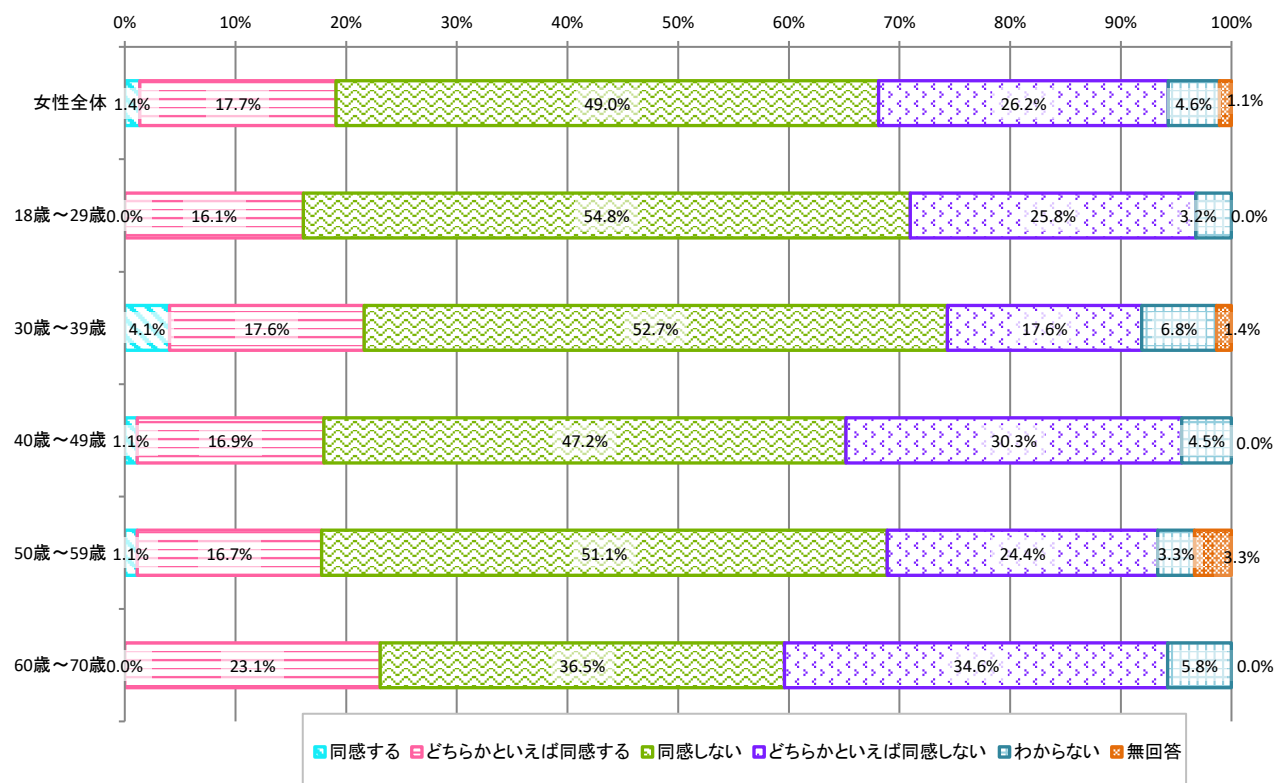


【注2】「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。

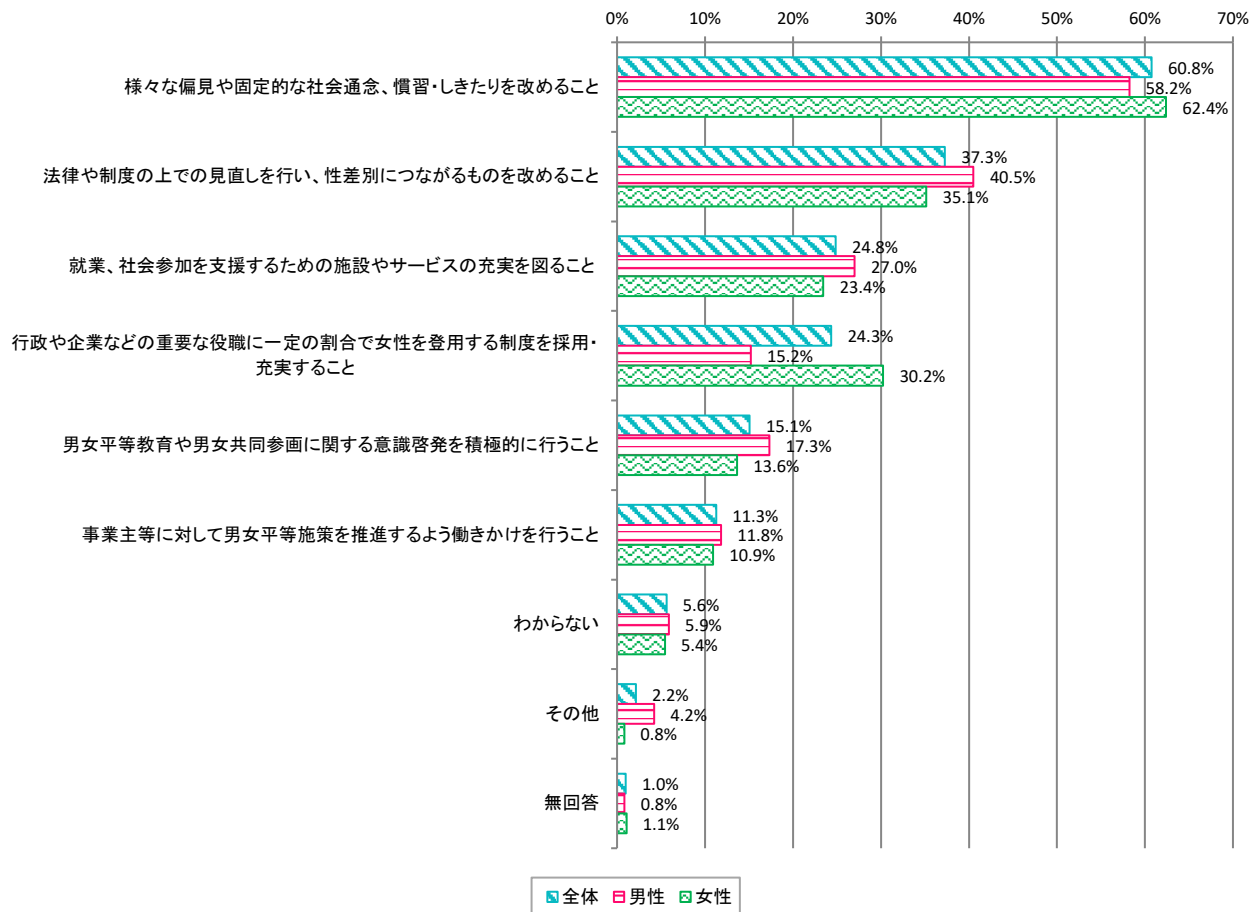
〈男性〉



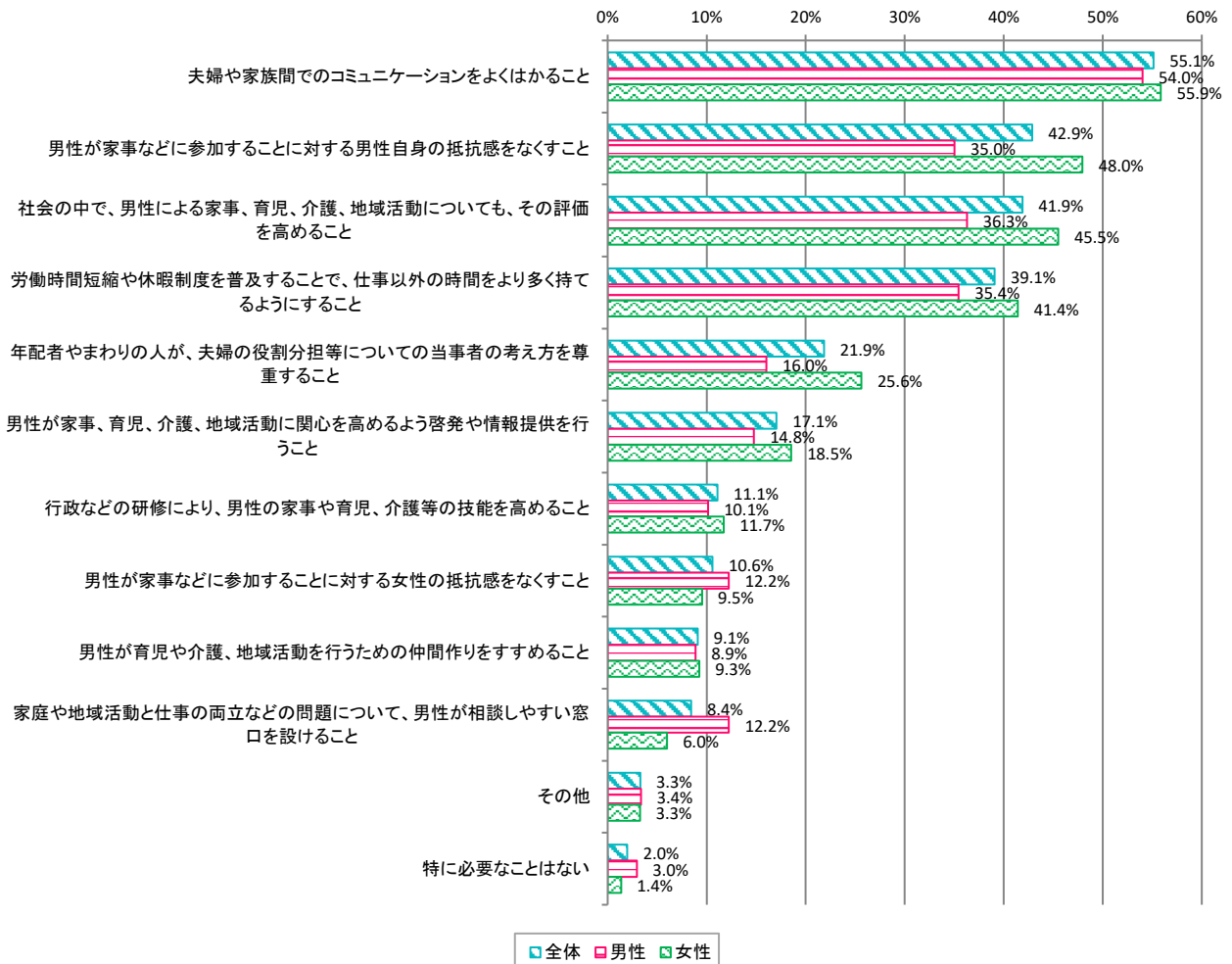
〈女性〉



【注3】社会のあらゆる分野で男女が平等になるために重要だと思うことは何だと思いますか。（2つ回答）



【注4】男性が家事、育児、介護、地域活動へ参加するために必要なことは何だと思いますか。（3つ回答）



## 2 男女の人権について

人権を尊重し、暴力についての認識やハラスメントに対する意識、性的マイノリティへの理解をさらに高めることが必要

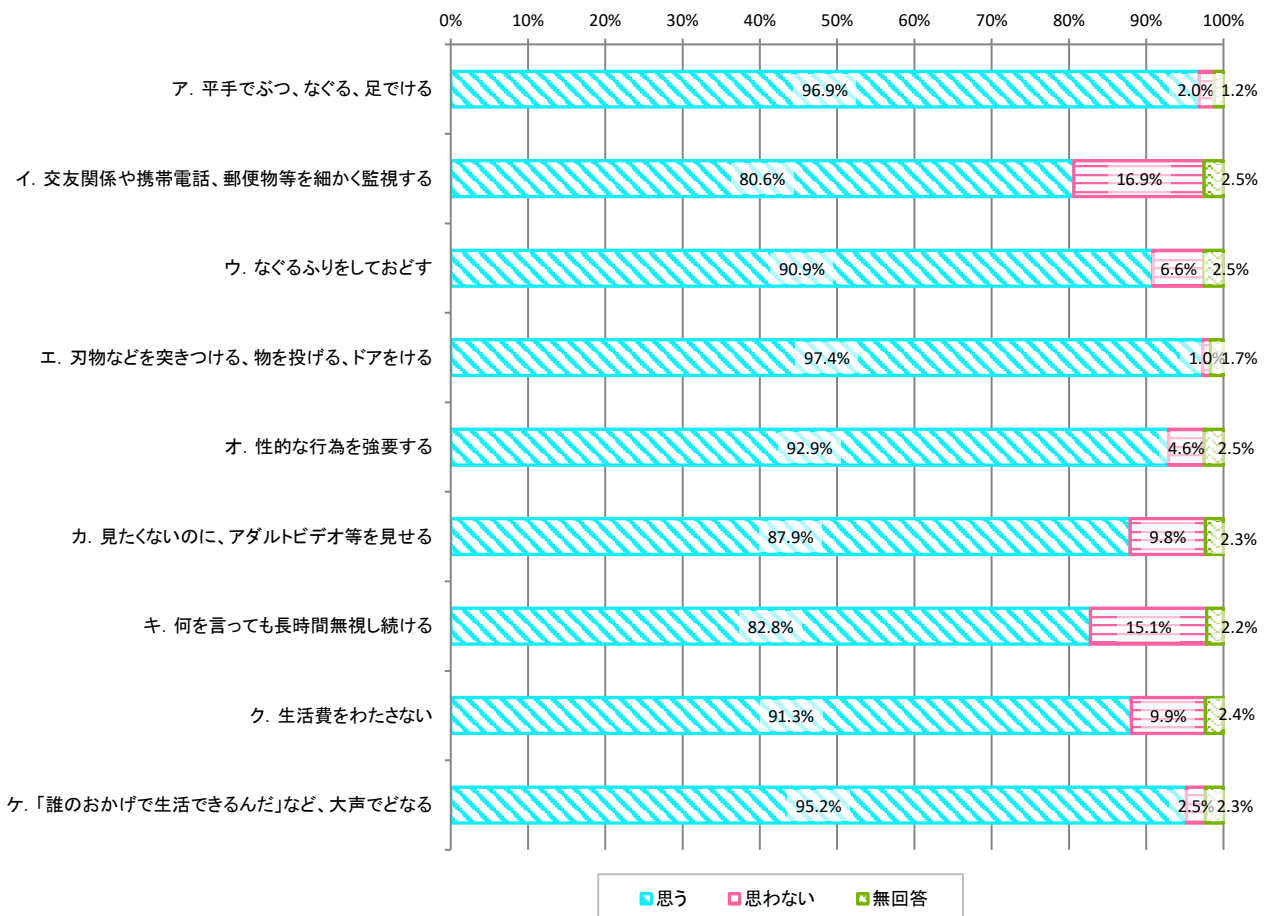
配偶者などからの暴力についての意識を見ると、「交友関係や携帯電話等を細かく監視する」(80.6%)や「長時間の無視」(82.8%)については、程度の差こそあれ、暴力との認識が低い傾向がみられる。【注5】また、被害経験者のうち、女性6割以上、男性は8割以上の人々が相談していない。【注6】

暴力は尊厳を傷つけ、人権を大きく侵害する問題であり、暴力を許さない意識啓発の推進や相談体制の充実が必要である。

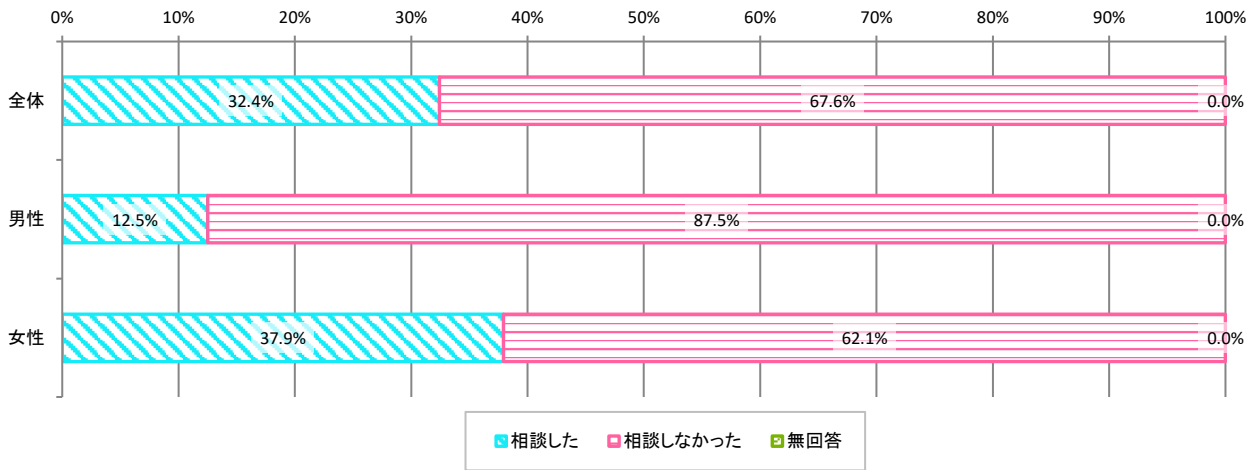
セクシュアル・ハラスメントについて、男性では、「宴会等の席でお酌やデュエットを強要された」という項目について「経験がある人」(14.3%)、「見たり、聞いたりしたことがある」(25.7%)と多く、女性では「容姿について不快なことを言われた」という項目について「経験がある人」(26.2%)、「見たり、聞いたりしたことがある」(17.2%)と多くなっている。また、パワー・ハラスメントについて、「脅迫や暴言など精神的な攻撃を受けた」と「仲間外れ・無視など人間関係から疎外された」という項目で「経験がある人」と「見たり、聞いたりしたことがある」という回答がそれぞれ約2割に及んだ。ハラスメントについて、広く意識啓発を推進し、相談体制の充実を進めていくことが必要である。【注7】

性的マイノリティという言葉について、「言葉と意味の両方を知っている」と回答する人が男性で51.9%、女性で58.0%と約半数以上の人に認知されている。【注8】

【注5】 次のようなことが夫婦や交際中の男女の間で行われた場合、それを暴力だと思いませんか。



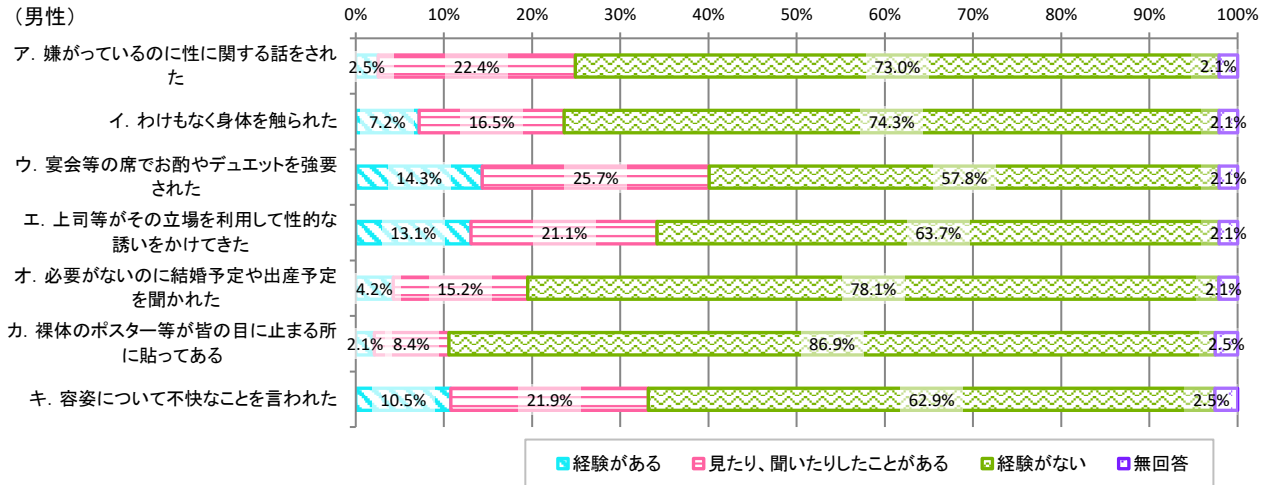
【注6】（被害経験者のみ）配偶者や交際中の相手から受けた行為について、どちら（どなた）かに相談しましたか。



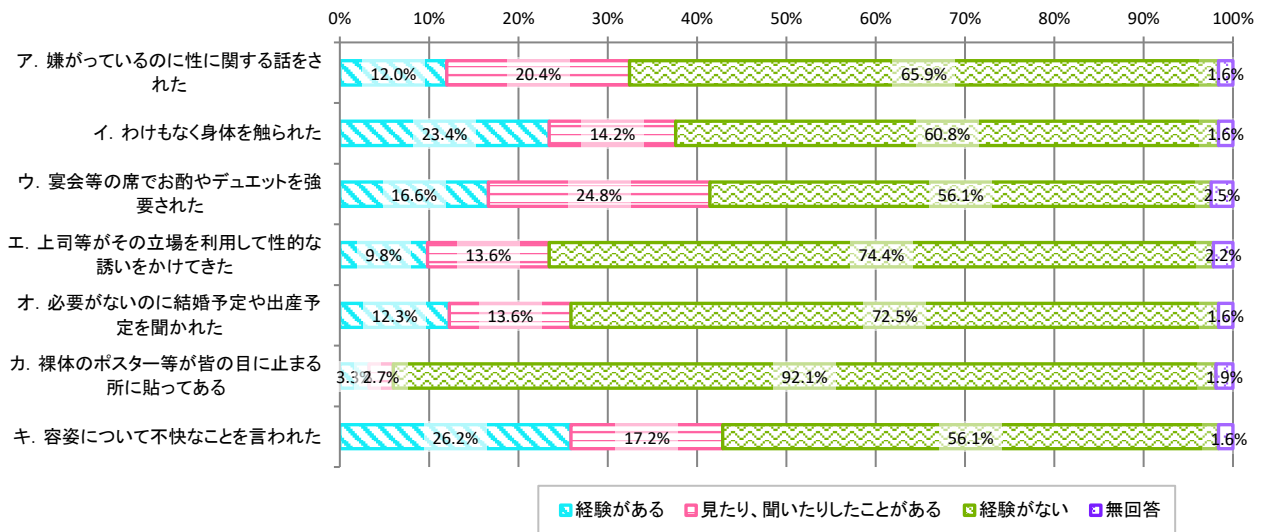
【注7】あなたは、職場や地域、学校でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、立場や権利を利用した嫌がらせを受けた経験もしくは目撃したことがありますか。

（セクシュアル・ハラスメント）

（男性）

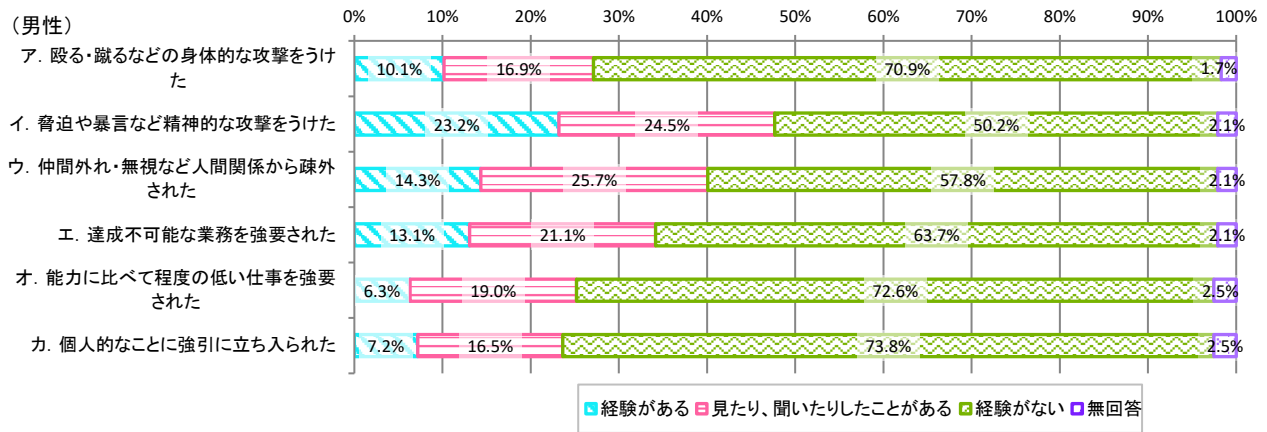


（女性）

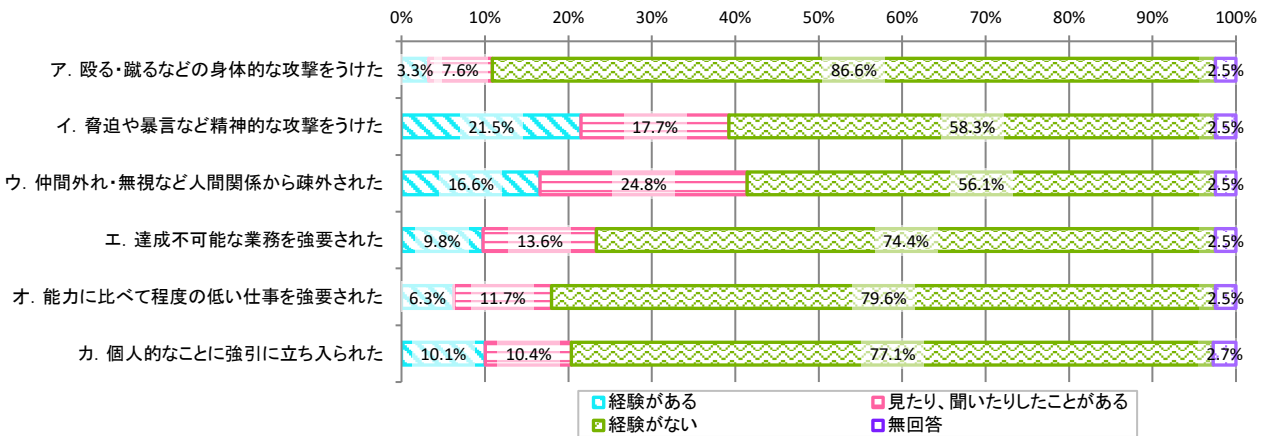


(パワー・ハラスメント)

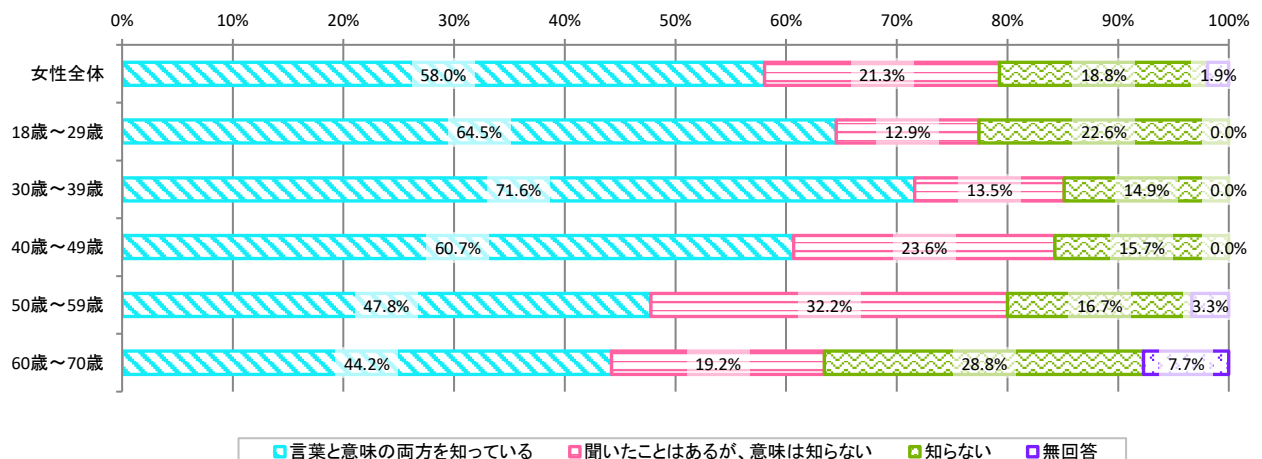
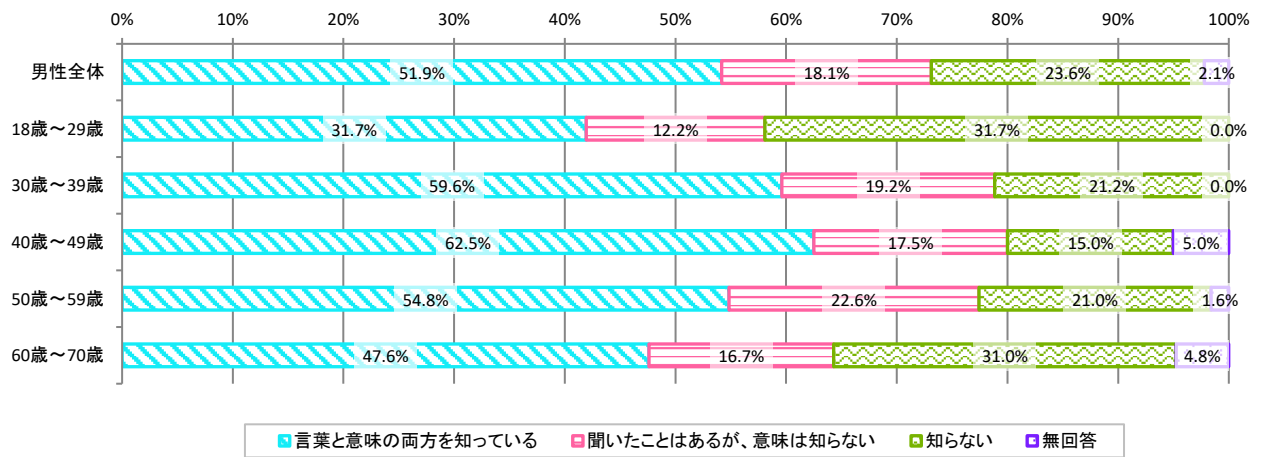
(男性)



(女性)



【注8】あなたは性的マイノリティ（LGBT等）という言葉を知っていますか。





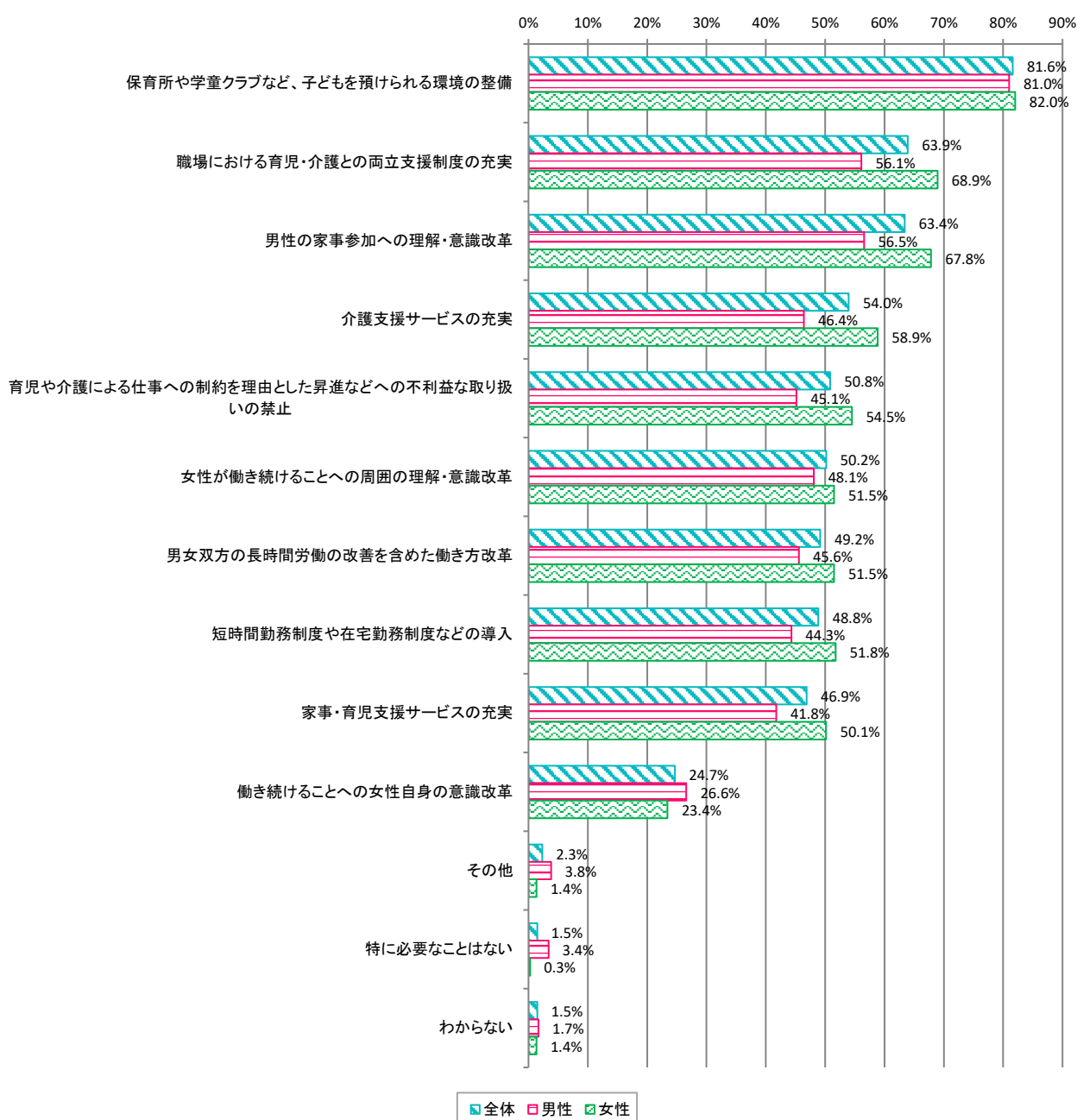
### 3 女性の活躍推進に関する意識と仕事と生活の調和について

#### 仕事と家庭生活の両立のとれた生活を可能にする社会環境の整備が必要

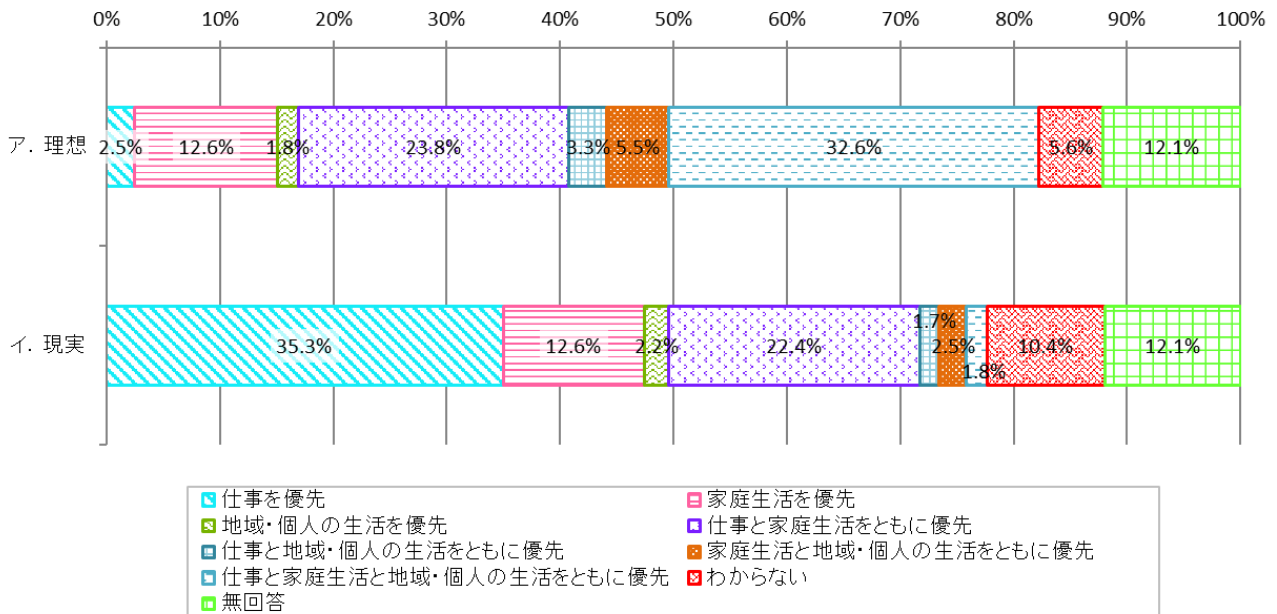
女性の活躍推進のために、家庭・社会・職場において必要なことは何かと聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(81.6%)、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(63.9%)、「男性の家事参加への理解・意識改革」(63.4%)の順に必要とされている。【注9】

また、生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について理想と現実には大きな差がある。【注10】男女がともに仕事と家庭生活を両立していくために、「育児・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」(48.5%)や「代替要員の確保など、育児・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」(46.7%)、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」(39.9%)が必要とされている。【注11】

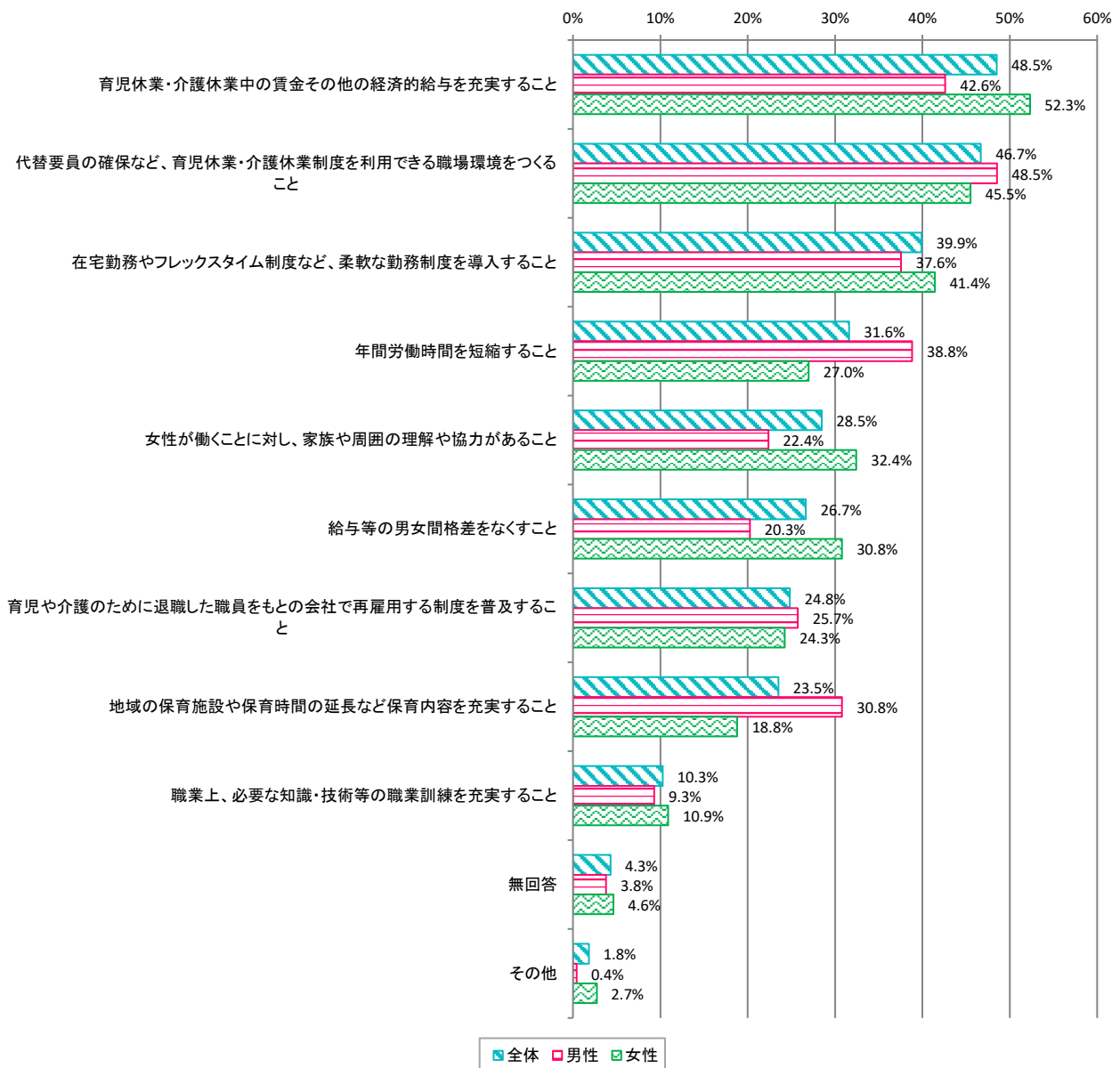
【注9】女性の活躍推進のために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。(複数回答)



【注 10】 生活の中での〔仕事〕〔家庭生活〕〔地域・個人の生活〕の優先度について、理想と現実に最も近いものを選んで下さい。



【注 11】 一般的に男女が共に仕事や家庭を両立していくためには、どのような条件が必要だと思いますか。（複数回答）



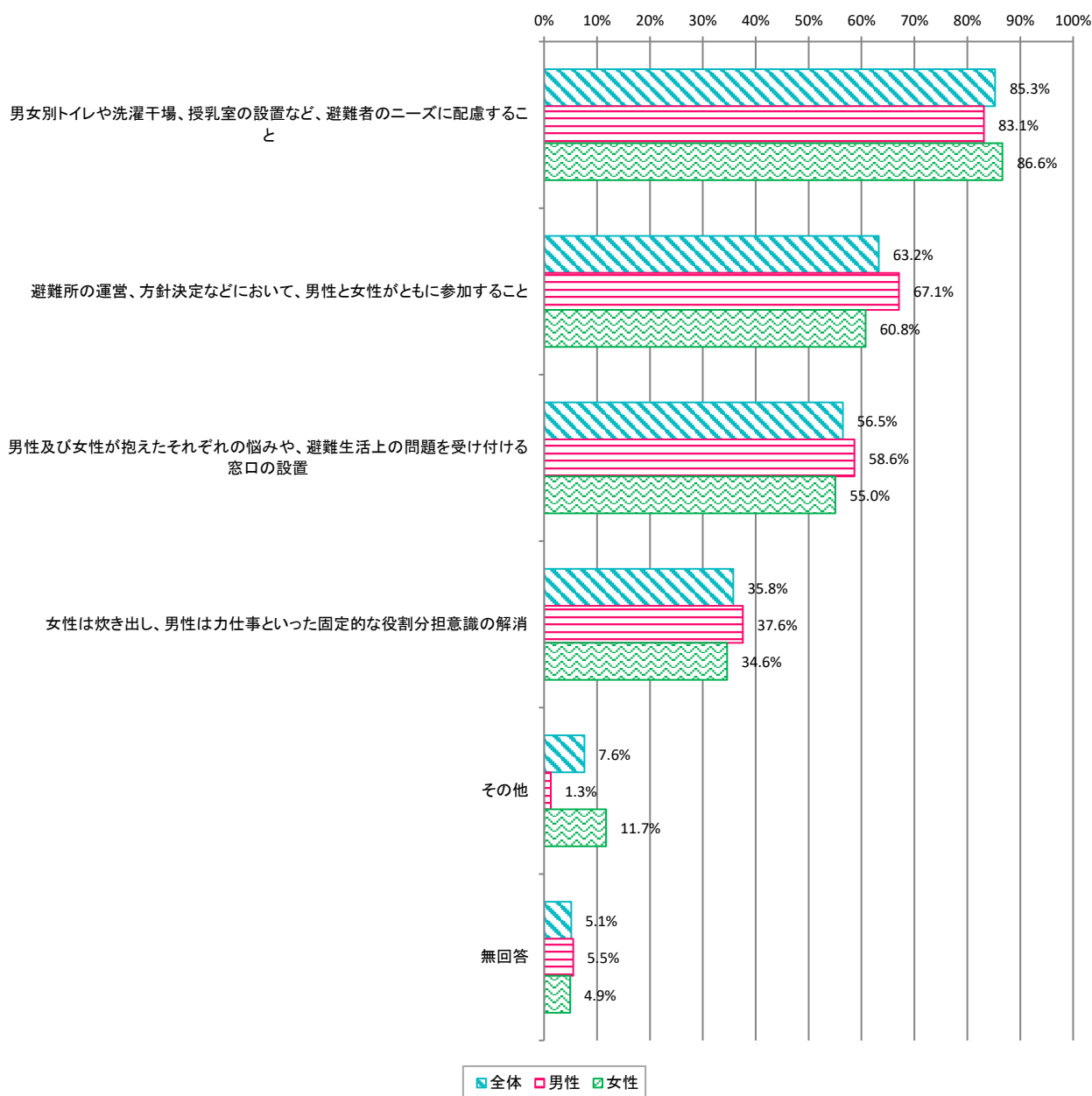
## 4 女性の視点に立った防災対策について ※今回新たに増やした項目

男性と女性がともに参加しながら、女性や子育て世帯などに対応し避難者のニーズに配慮した、安全・安心な防災対策を進めることが必要

東日本大震災や近年の豪雨災害、令和元年台風19号による大雨などで、市民の防災への意識はより高まっている。

特に避難所において、「男女別のトイレや洗濯干し場、授乳室の設置など避難者のニーズに配慮すること」(85.3%)や、「避難所の運営、方針決定などにおいて、男性と女性がともに参加すること」(63.2%)「男性及び女性が抱えたそれぞれの悩みや、避難生活上の問題を受け付ける窓口の設置」(56.5%)など、避難後の生活においてのきめ細やかな配慮が必要とされている。【注12】

【注12】 避難所における男女共同参画について、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答可)

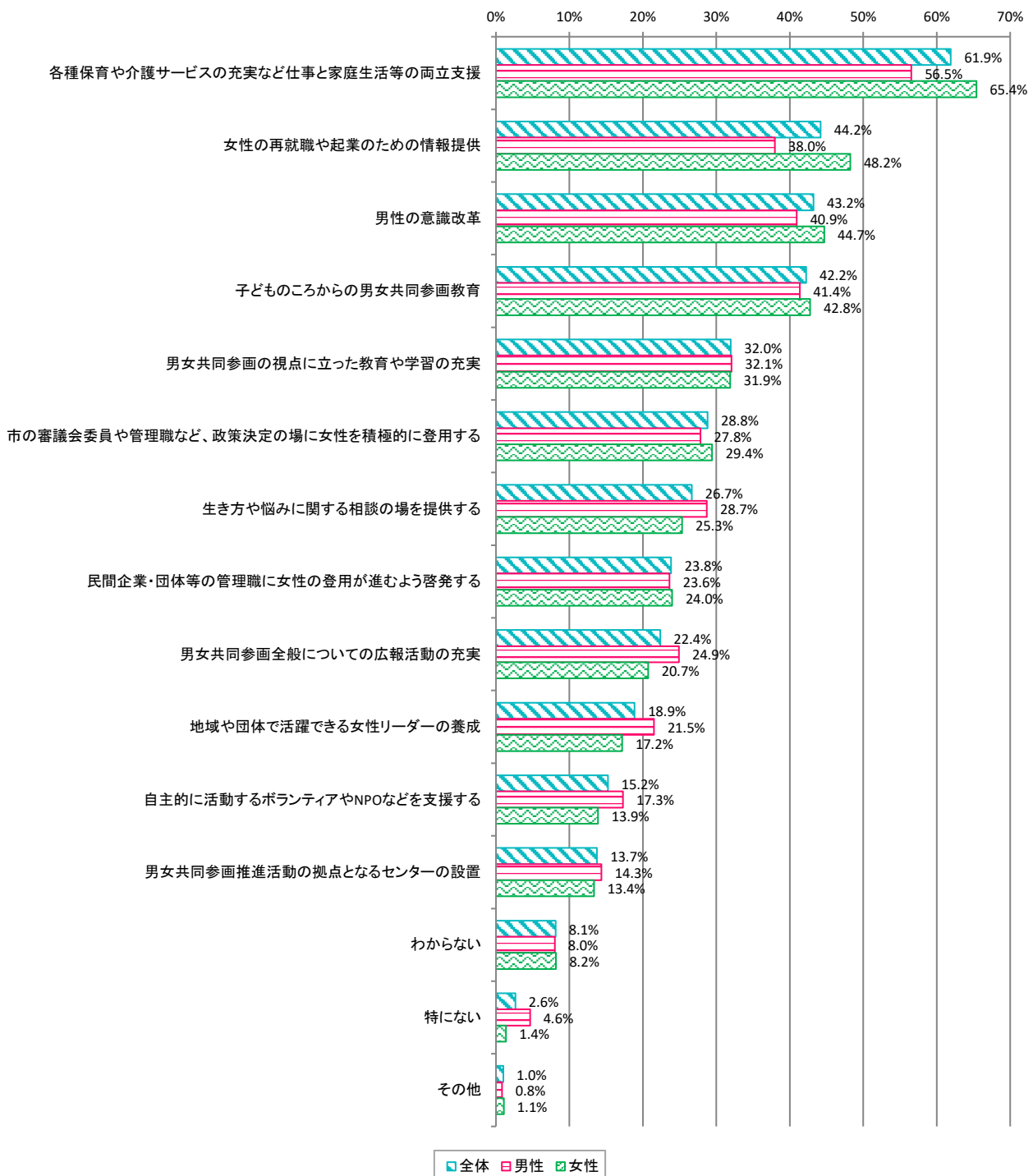


## 5 男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて

男女共同参画の一層の推進のために、多様な市民のニーズを反映した魅力ある施策が必要

男女共同参画社会の実現に向けての施策として、「各種保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活等の両立支援」(61.9%)が望まれている。【注13】そのためには、制度の充実や市民、事業所などへの啓発、または、子どもの頃からの男女共同参画教育などを行うと共に、市民のニーズを反映した魅力あるプログラムを提供していくことが必要である。男女が自らの意思に基づき、それぞれのライフスタイルに応じて個性と能力を十分に発揮できる豊かで活力のある社会に向けて歩みを進めていくことが重要である。

【注13】「男女共同参画社会の実現」に向けて、今後どのような施策を進めるべきだと思いますか。(複数回答)

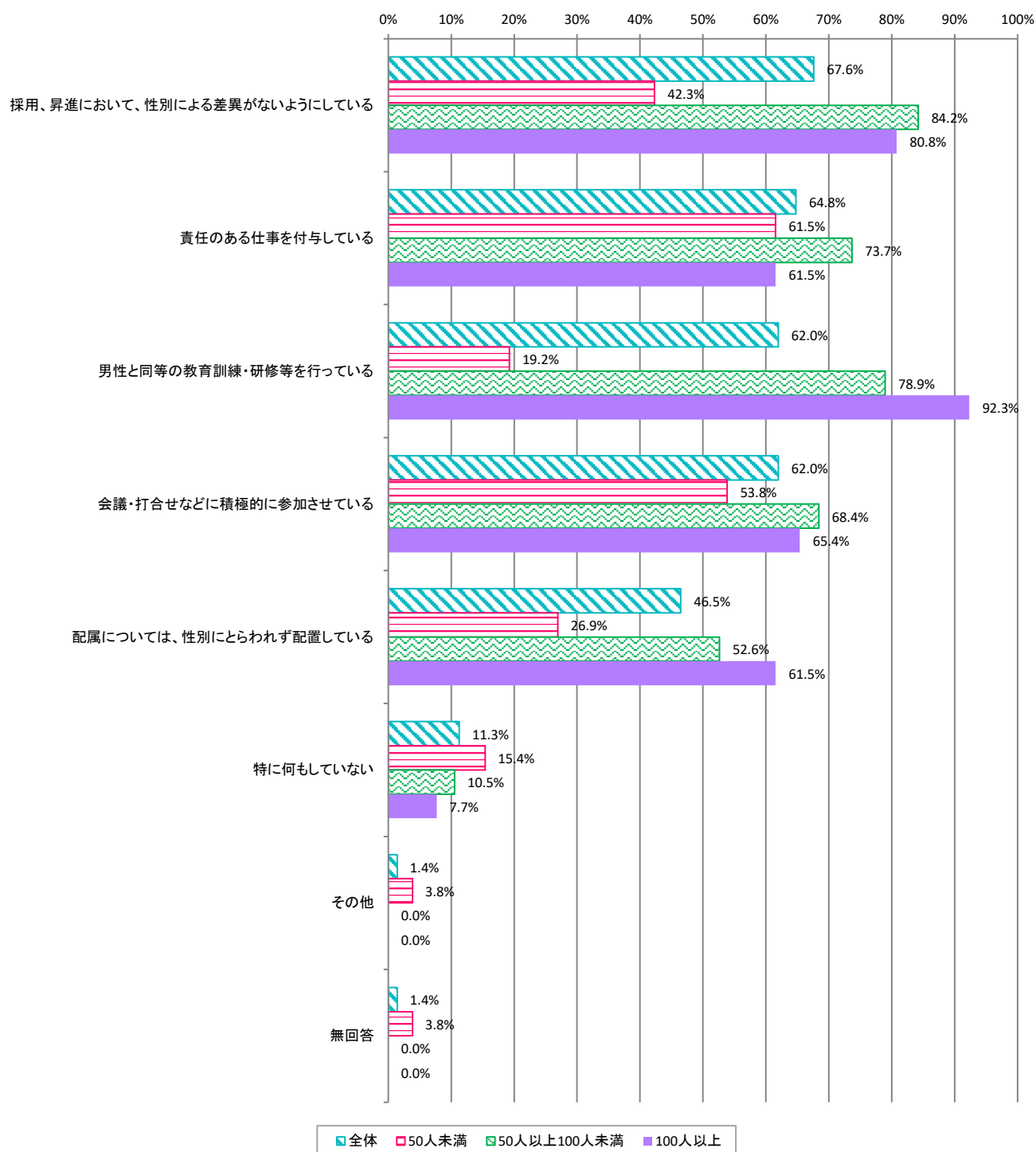


# 事業所 1 女性の活躍推進における取り組みについて

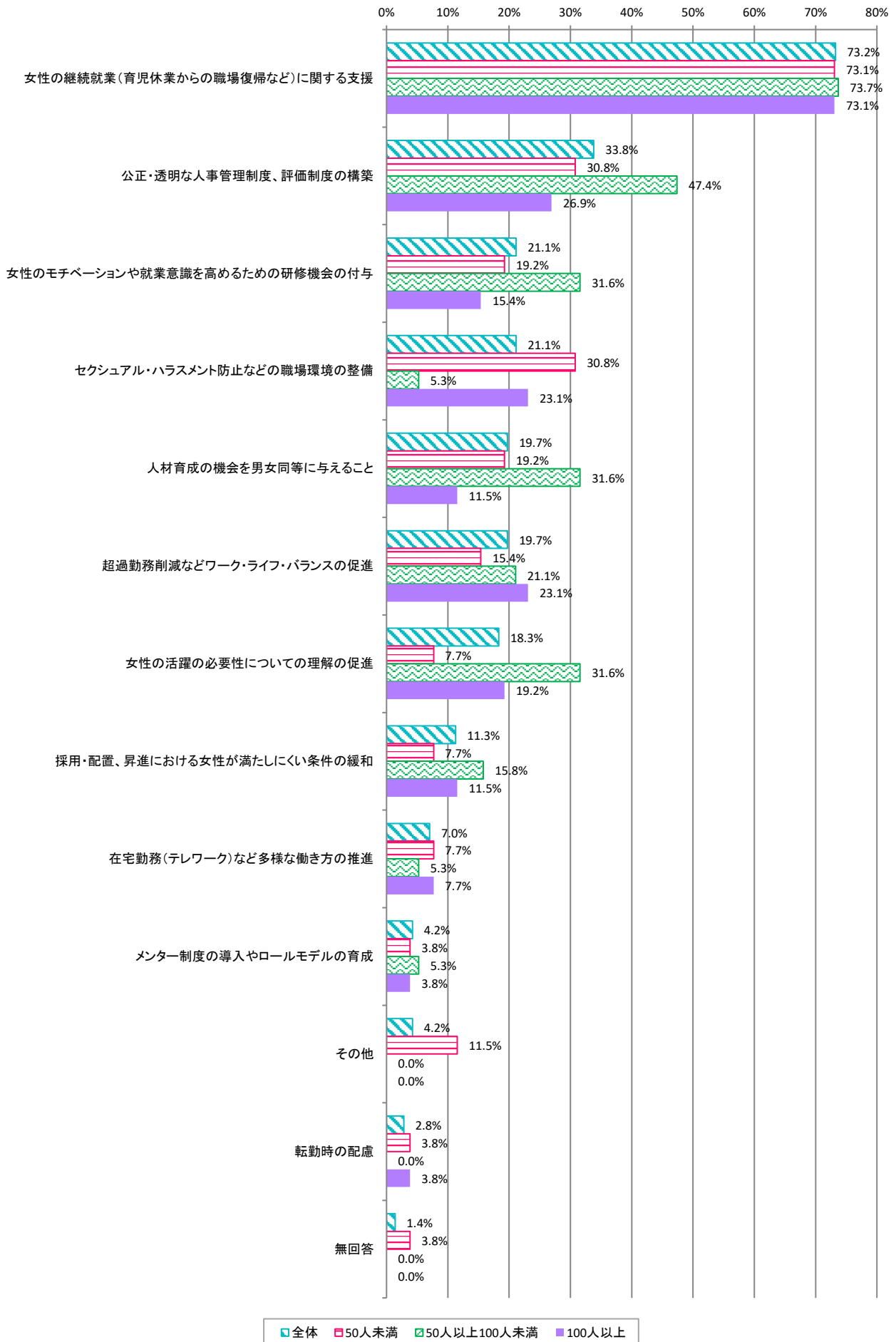
## 女性が継続して働ける職場環境の整備が必要

事業所全体でみると、「採用、昇進において、性別による差異がないようにしている」(67.6%)、「責任のある仕事を付与している」(64.8%)等様々な取り組みをしている。一方、11.3%の事業所(従業員50人未満15.4%、50人以上100人未満(以後50人以上と表記)10.5%、100人以上7.7%)が特に何もしていないと答えている。【注1】また、今後取り組むべき内容については、「女性の継続就業(育児休業からの職場復帰など)に関する支援」が7割を占めている。【注2】

【注1】女性の活躍を推進する上で、現在取り組んでいることがありますか。(複数回答)



【注2】女性の活躍を推進する上で、今後どのような取り組みが必要と考えますか。(3つ回答)

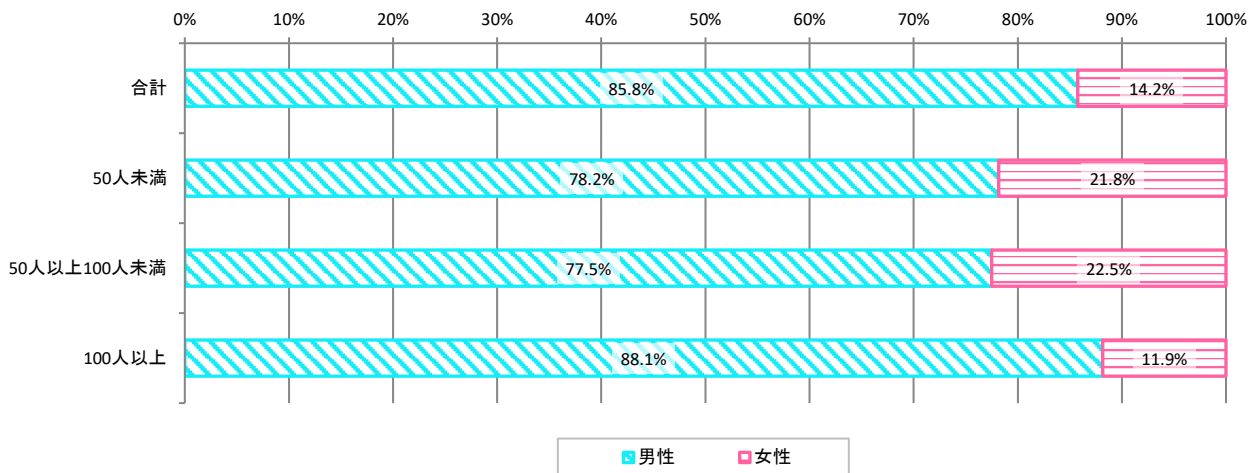


## 2 女性管理職登用における取り組みについて

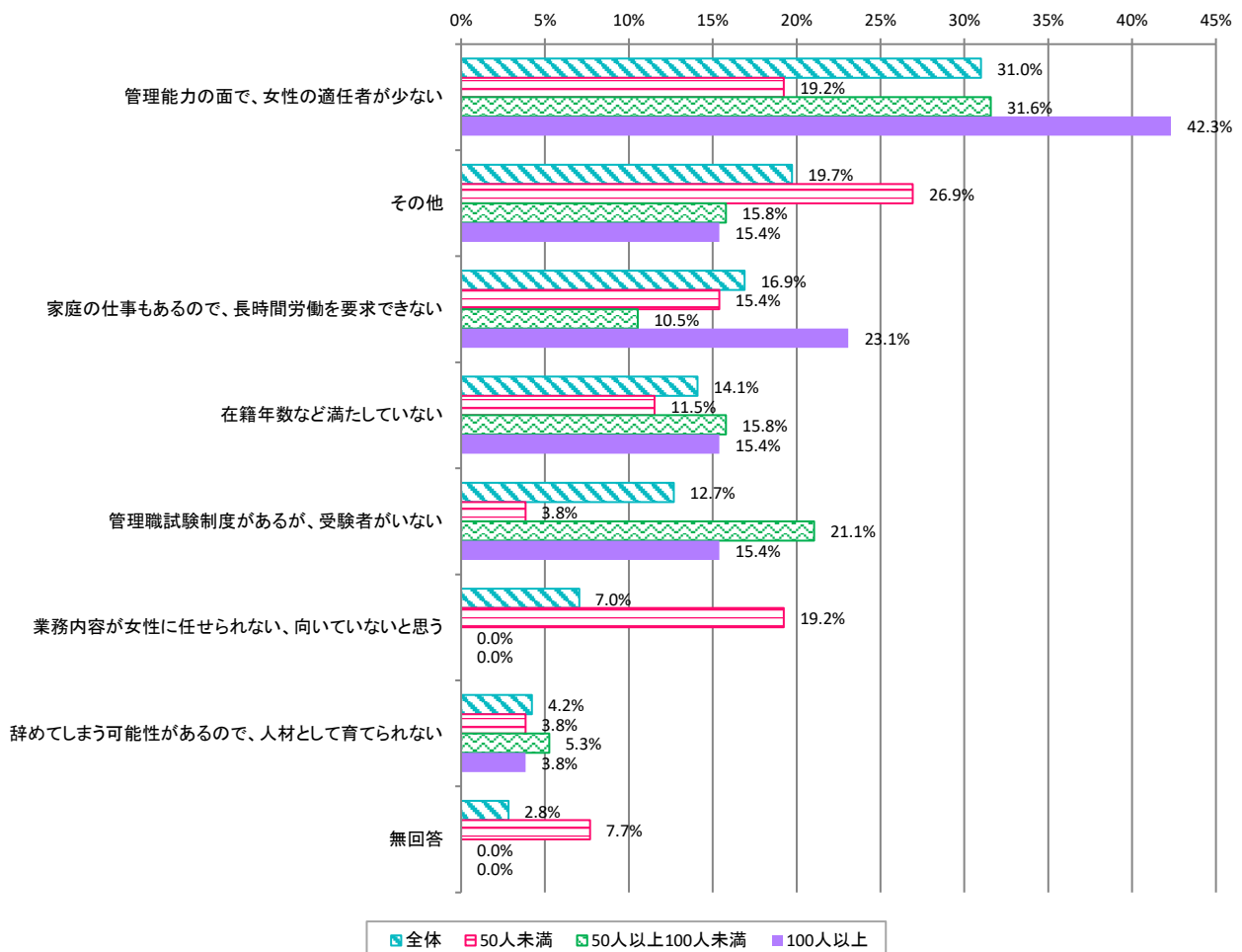
### 企業のトップ及び管理職の意識改革と女性のキャリアアップ支援が必要

女性管理職（監督者以上）は、全体で14.2%（従業員50人未満21.8%、50人以上11.9%）である。【注3】女性管理職が少ない理由は、「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」（31.0%）「家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない」（16.9%）の項目が高くなっている。【注4】今後、管理職登用を増やすためには、「経営層・管理職層の意識改革」（50.7%）、「ロールモデルとなる女性社員の充実」（32.4%）「企業における継続的なキャリア研修」（32.4%）などが効果的と答えている。【注5】

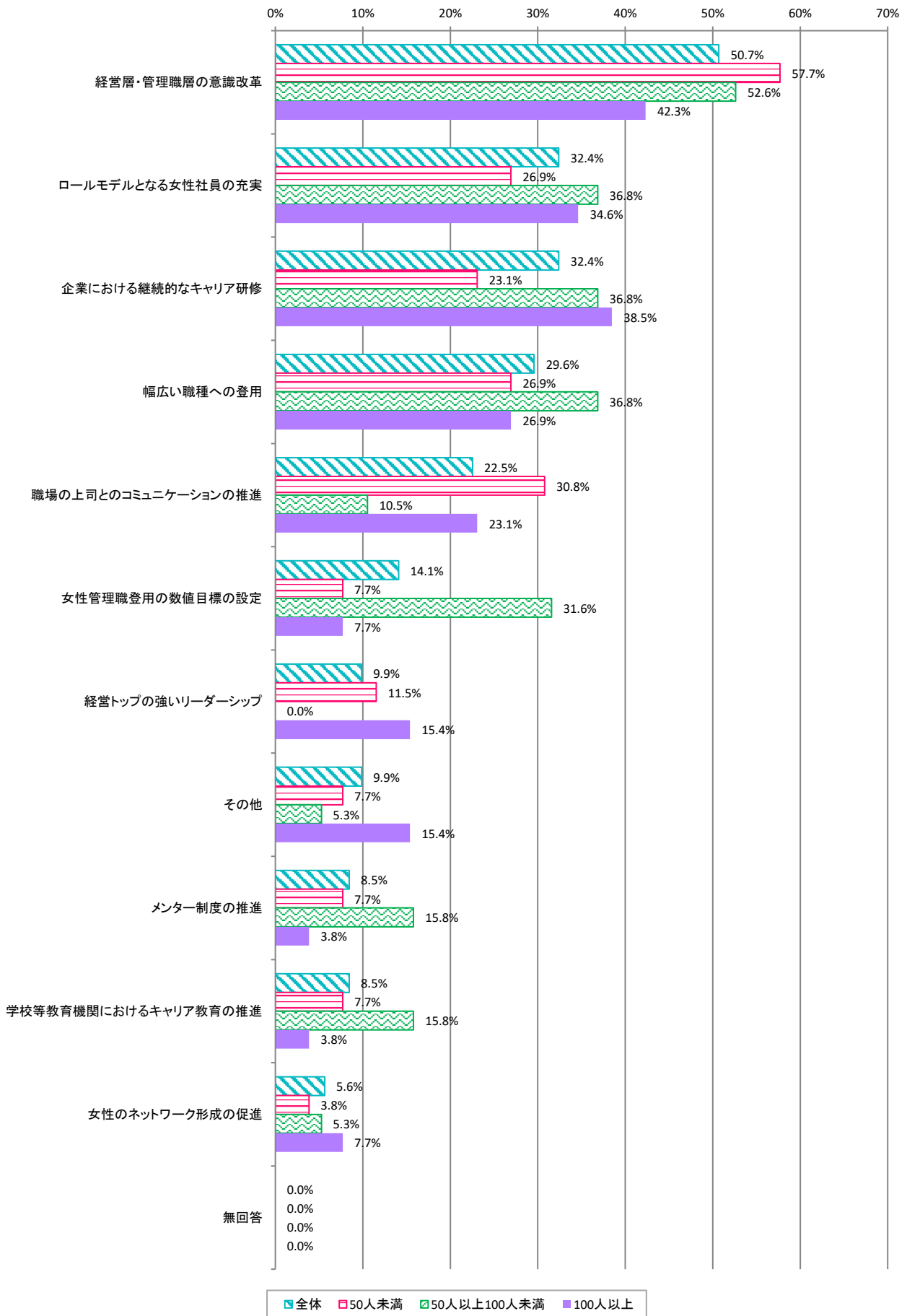
【注3】管理職（監督職以上）への登用状況について（平均）



【注4】女性管理職が少ないと考えられる理由は何ですか。（複数回答）



【注5】女性の管理職を増やすためには、今後どのような取り組みが効果的と考えますか。（3つ回答）



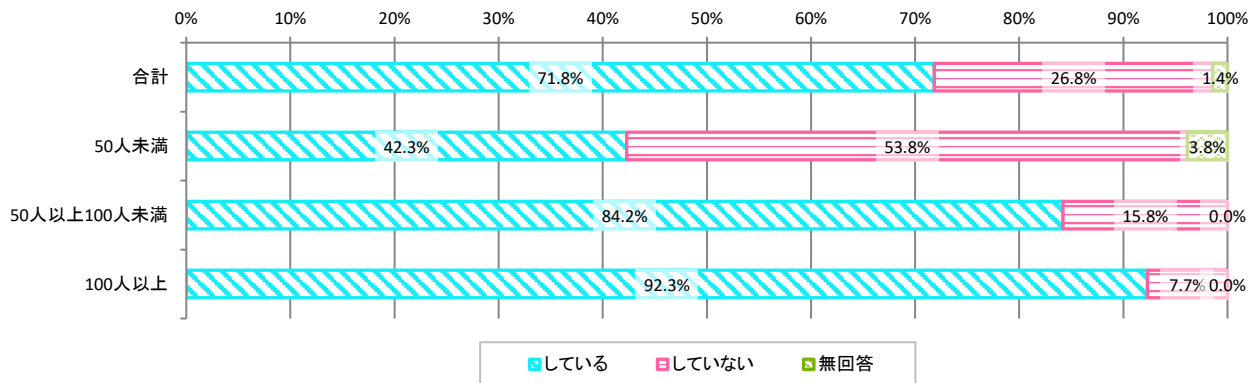


### 3 働きやすい環境づくりについて

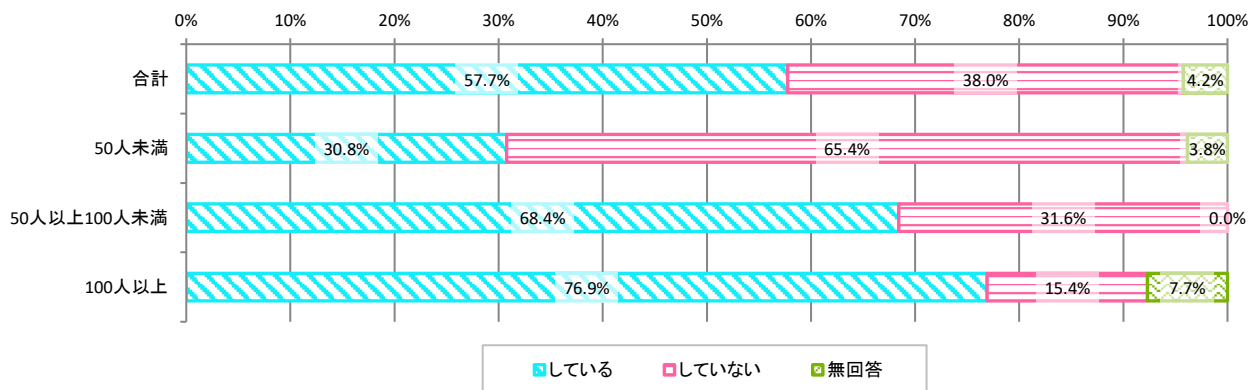
#### マタニティハラスメントへの取り組みの強化が必要

セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みは、71.8%の事業所（従業員50人未満42.3%、50人以上84.2%、100人以上92.3%）で取り組んでいる。【注6】一方、マタニティハラスメントに対する取り組みは、57.7%の事業所（従業員50人未満30.8%、50人以上68.4%、100人以上76.9%）で取り組んでおり、セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みと比べると低くなっている。【注7】

【注6】セクシュアル・ハラスメントに対する取り組みをしていますか。



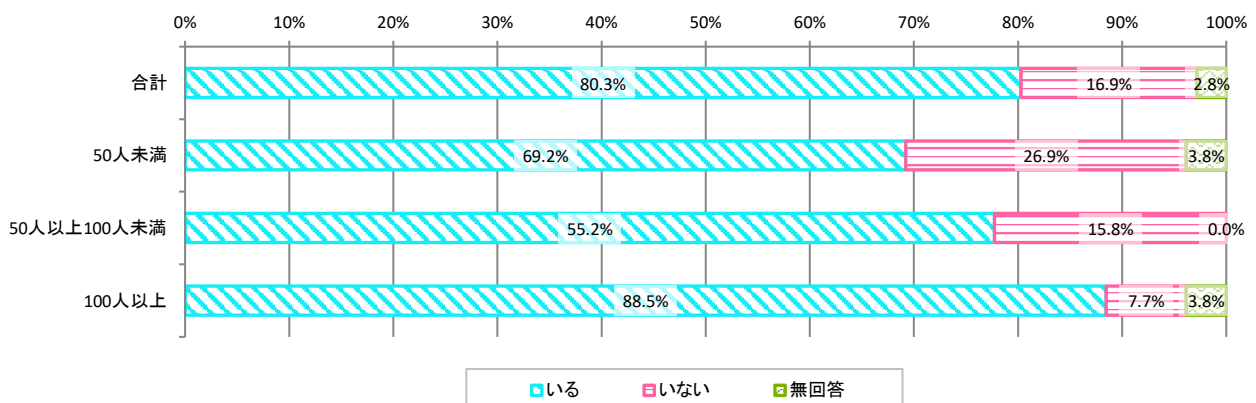
【注7】マタニティハラスメントに対する取り組みをしていますか。



#### 再就職・再雇用制度を設けている

再就職・再雇用制度は80.3%（従業員50人未満69.2%、50人以上55.2%、100人以上88.5%）の事業所で設けている。【注8】

【注8】再就職・再雇用制度を設けていますか。

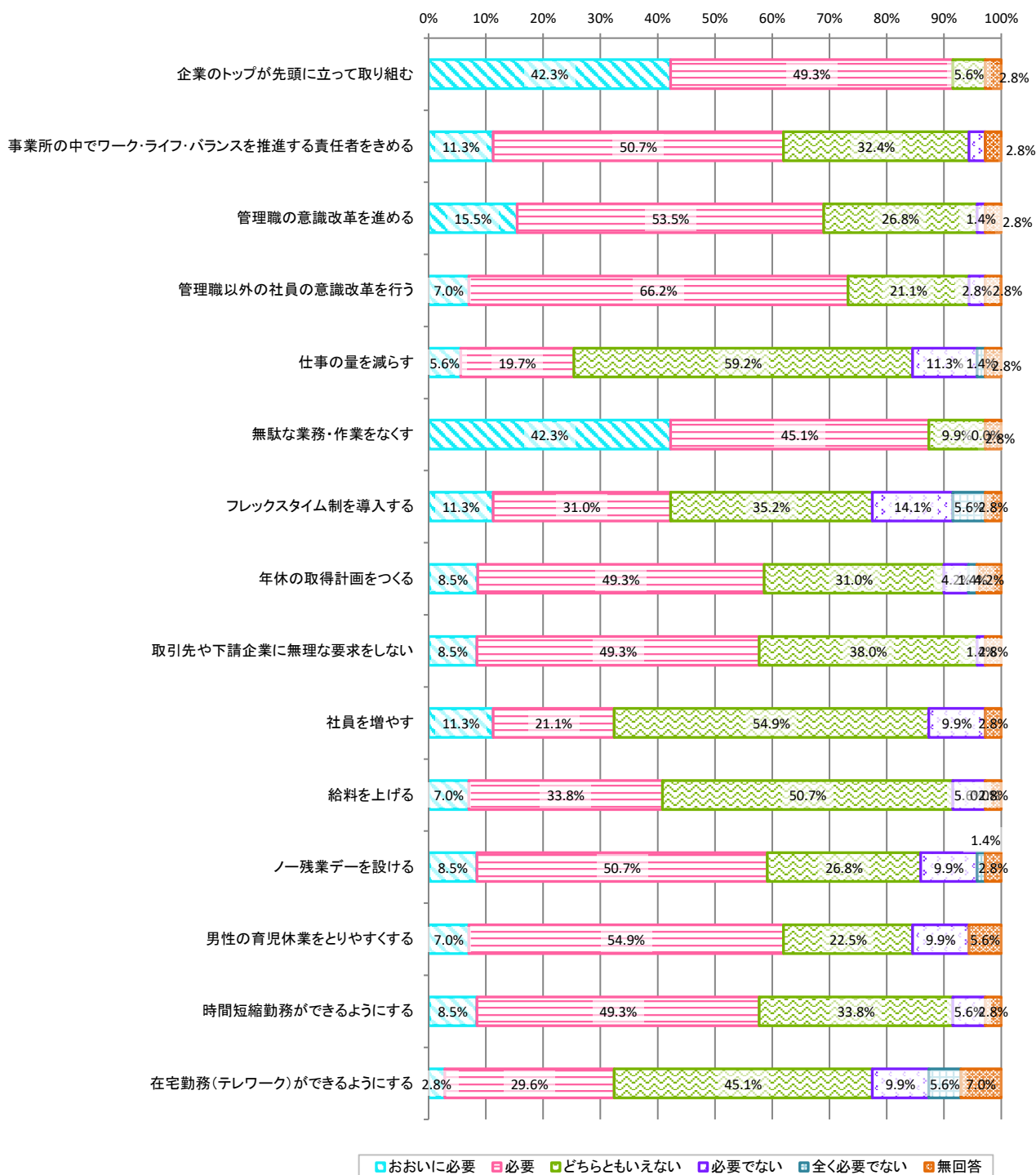


## 4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

### 管理職の意識改革だけでなく、事業所全体での意識改革が重要

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために重要な事業所の取り組みは、「企業のトップが先頭に立って取り組む」(91.6%) が最も高く、次いで「無駄な業務・作業をなくす」(87.4%)、「管理職以外の社員の意識改革を進める」(73.2%)、「管理職の意識改革を進める」(69.0%) となっている。

【注9】「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくためには、事業所はどのような取り組みが必要と考えますか。

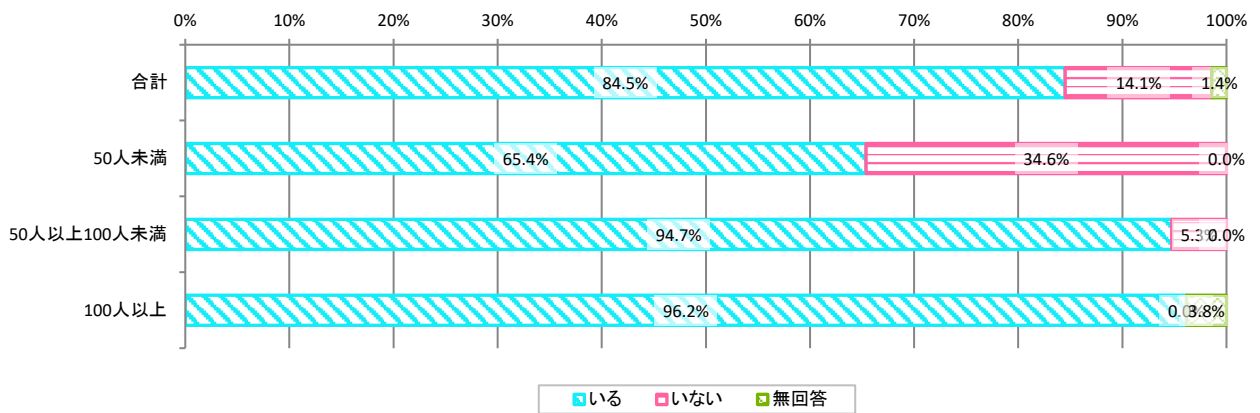


## 5 育児・介護について

男性の育児・介護休業取得率は、上昇傾向にあるものの依然として低水準

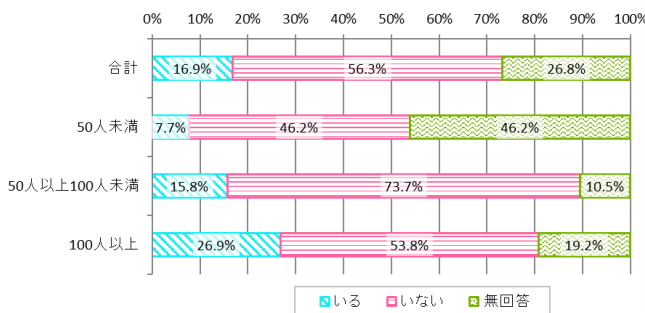
育児休業制度は、8割以上の事業所で設けている。【注10】今までに取得した人は、女性76.1%（従業員50人未満42.3%、50人以上94.7%、100人以上96.2%）に対し、男性16.9%（50人未満7.7%、50人以上15.8%、100人以上26.9%）と低くなっている。【注11】また、介護休業制度は、7割以上の事業所で設けている。【注12】今までに取得した人は、女性32.4%（従業員50人未満7.7%、50人以上36.8%、100人以上53.8%）に対し、男性19.7%（従業員50人未満7.7%、50人以上10.5%、100人以上38.5%）で、女性より低くなっている。

【注10】 育児休業制度を設けていますか。

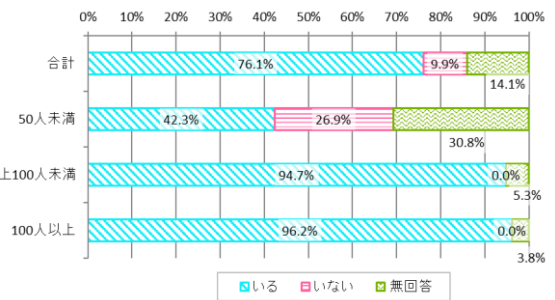


【注11】 「いる」と回答された方にお聞きします。いままでに取得した人はいますか。

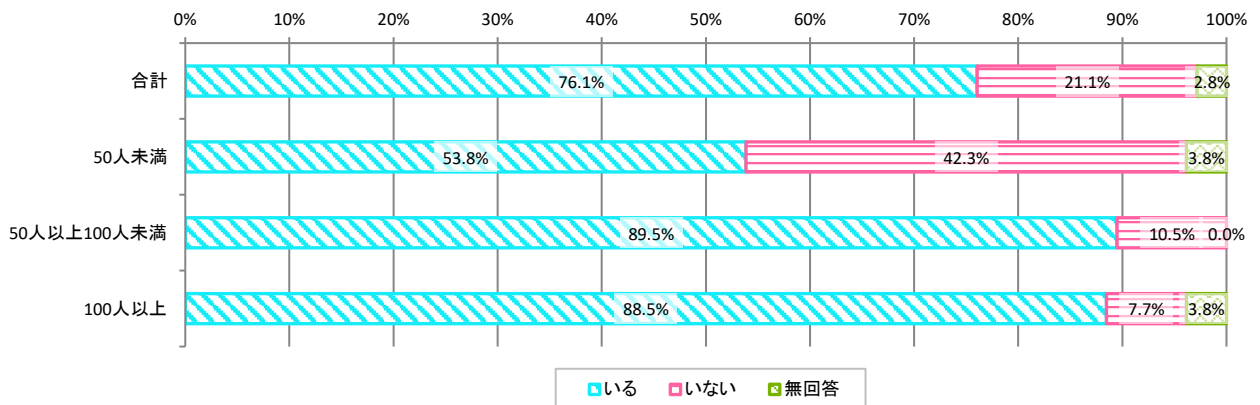
(ア) 男性



(イ) 女性

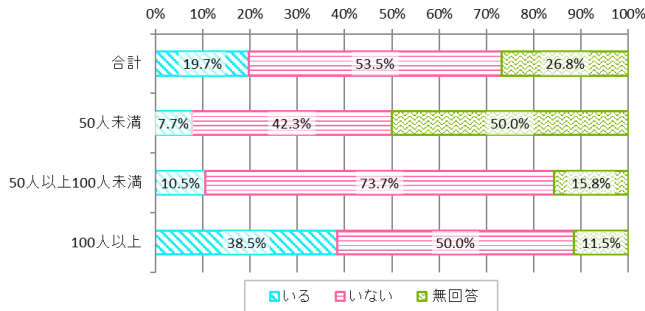


【注12】 介護休業制度を設けていますか。

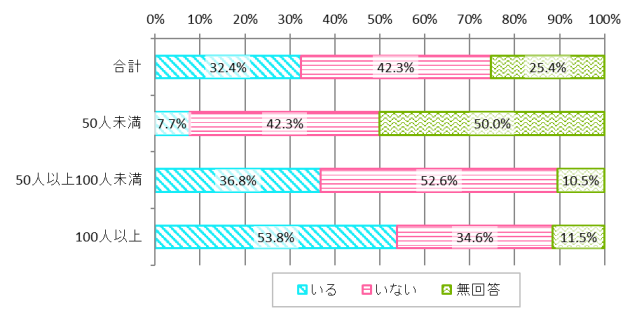


【注13】「いる」と回答された方にお聞きます。いままでに取得した人はいますか。

(ア) 男性



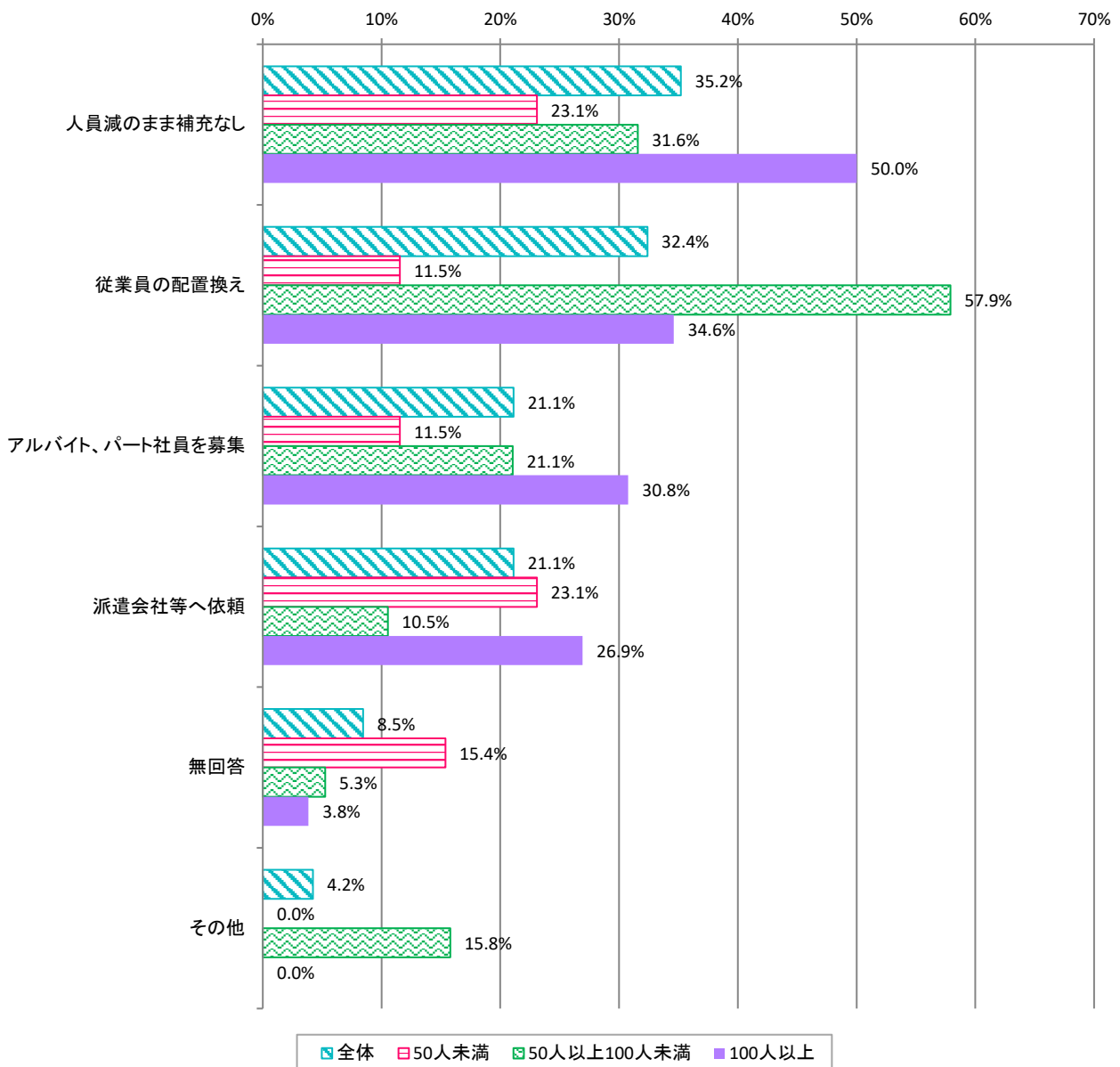
(イ) 女性



### 休業制度取得中の代替従業員は「従業員の配置換えで対処する」

休業制度取得中の代替従業員は、「人員減のまま補充なし」(35.2%)が最も多く、次いで、「従業員の配置換えで対処する」(32.4%)「アルバイト、パート社員を募集」(21.1%)となっている。【注14】

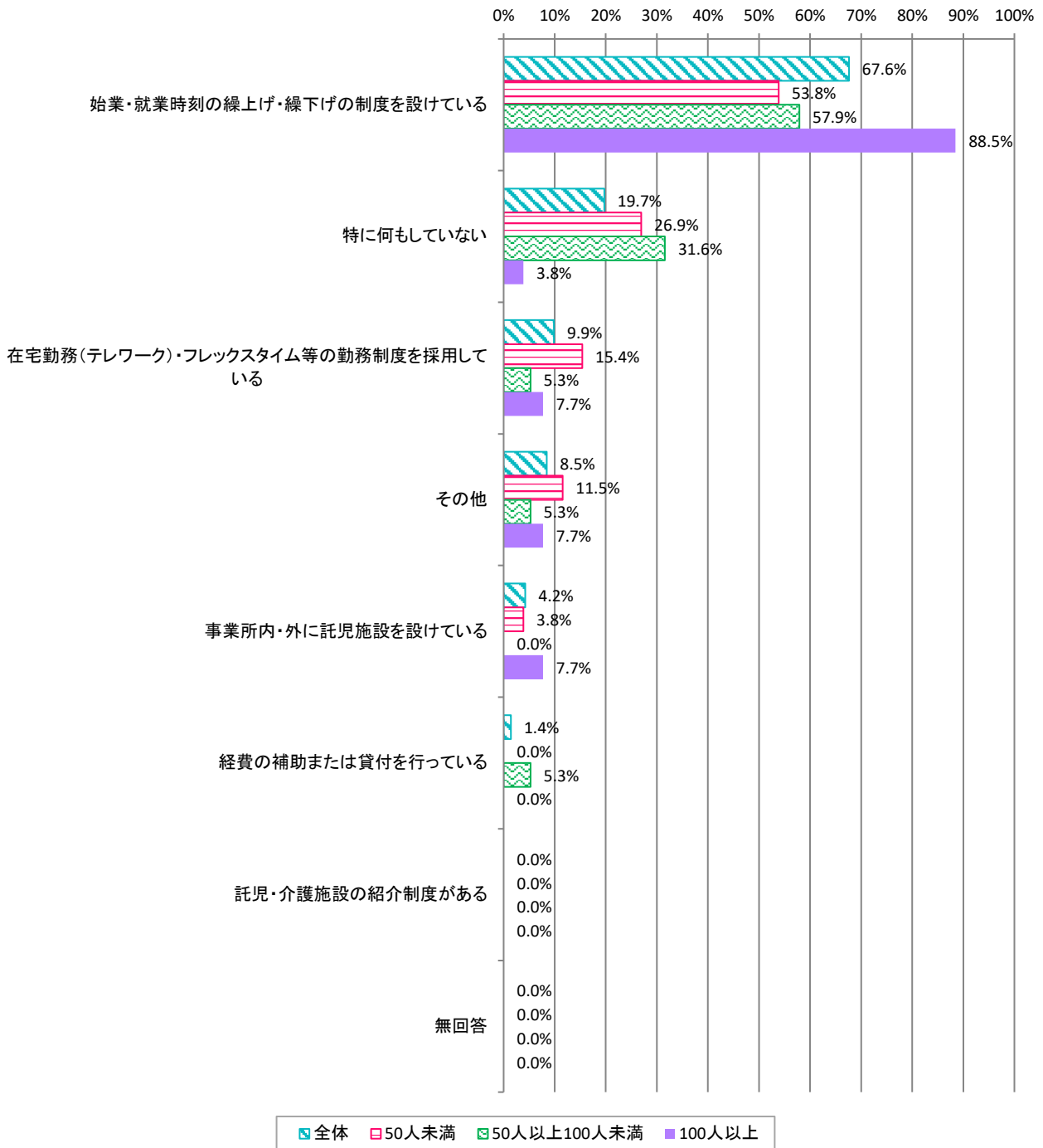
【注14】育児・介護休業制度取得中の社員の代わりはどのように対処していますか。(複数回答)



## 7割弱の事業所で、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を設けている

働きながら、育児・介護をする従業員に対して、何か取り組んでいることは、半数以上の事業所で、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を設けている」その反面、およそ2割の事業所では「特に何もしていない」となっている。【注15】

【注15】 働きながら、育児・介護をする従業員に対して、何か取り組んでいることはありますか。(複数回答)

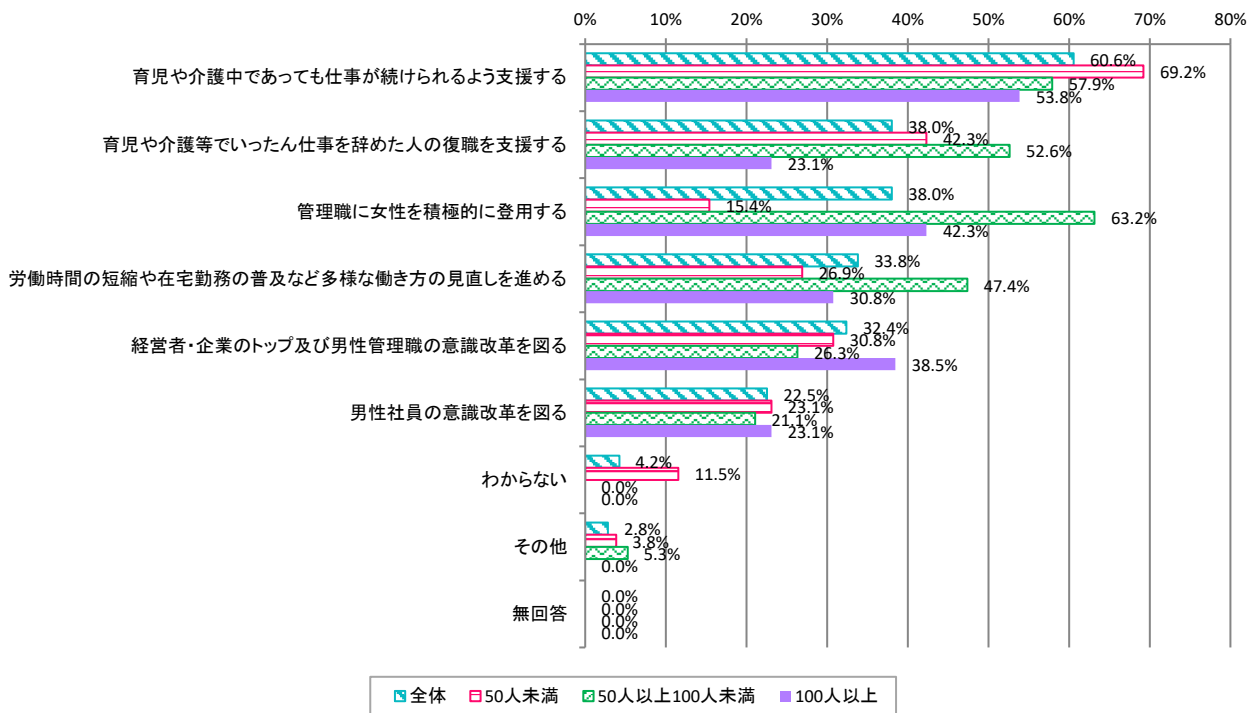


## 6 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

### 企業のニーズに合わせた積極的な情報発信を行うことが必要

男女共同参画社会の実現に向けての施策として、「育児や介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」(60.6%)、「育児や介護等でいったん仕事を辞めた人の復職を支援する」(38.0%)が望まれている。【注16】また、行政に対しては、「男女共同参画に取り組む先進企業の事例紹介」(46.5%)、「講演会、シンポジウム、各種講座などの開催」(28.2%)、「市のホームページや広報を活用した情報提供」(28.2%)など、積極的な情報発信や講座・講演会等の開催が求められている。【注17】

【注16】「男女共同参画社会の実現」に向けて、今後どのような施策を進めるべきだと思いますか。(複数回答)



【注17】「男女共同参画社会の実現」に向けて、行政に対し今後どのような取り組みを期待しますか。(複数回答)

