
**東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所アンケート
報告書**

－ 概要版 －

平成31年3月
広島県 東広島市

～ 目 次 ～

I 調査概要	1
II 現状と課題	2
【1】男女平等意識について	2
【2】教育・学習の場における男女共同参画について	5
【3】政策・方針決定過程における男女共同参画について	6
【4】職業生活における女性の活躍推進について	9
【5】仕事と生活の調和について	15
【6】地域社会における男女共同参画について	18
【7】あらゆる暴力の根絶について	20
【8】安心して暮らせる環境づくりについて	25

I 調査概要

【調査の目的】

＜市民意識調査＞

「第3次東広島市男女共同参画推進計画」の策定に当たり、男女共同参画に関する意識や実態、問題点や意見等を把握し、計画策定のための基礎資料とするとともに、今後の東広島市の男女共同参画に関する施策に反映させていくことを目的として実施した。

＜事業所アンケート＞

「第3次東広島市男女共同参画推進計画」の策定に当たり、同計画を女性活躍推進法に基づく市の計画としても位置付けるため、市内に所在する事業所における男女共同参画や、女性活躍推進に関する意識や実態等を調査し、計画策定のための基礎資料とするとともに、今後の東広島市の女性活躍に関する施策に反映させていくことを目的として実施した。

	市民意識調査	事業所アンケート
調査対象	18歳以上の市民 2,000人	市内に所在する事業所(本社や支社などが他の地域に所在する事業所を含む)
調査方法	郵送配布～郵送回収	郵送配布～郵送回収
調査期間	平成30年11～12月	平成30年11～12月
回収結果	配布数 2,000件 有効回収数 888件 有効回収率 44.4%	配布数 200件 有効回収数 73件 有効回収率 36.5%

【報告書の見方について】

- (1) 集計は小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2) 2つ以上の回答を可能とした(複数回答)質問の場合、その回答比率の合計は100%を超える場合がある。
- (3) 数表、図表、文中に示すNは、比率算出上の基数(標本数)である。全標本数を示す「全体」を「N」、「該当数」を「n」で表記している。
- (4) 図表中における年齢別などのクロス集計結果については、該当する属性等の設問に対する無回答者(例えば、年齢別でクロス集計する場合における年齢の無回答者)を除いて表記しているため、属性ごとの基数の合計と全体の基数は同じにならない場合がある。
- (5) 図表中においては見やすさを考慮し、回答割合が極端に少ない数値(例:0.0%、0.1%など)は、図と干渉して見えにくい場合などに省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (6) 設問によっては、平成25年度に実施された、同調査との比較を行っている。その際、図表等の表記は平成25年度調査を「前回(H25)」と略記している。
- (7) 個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載している。

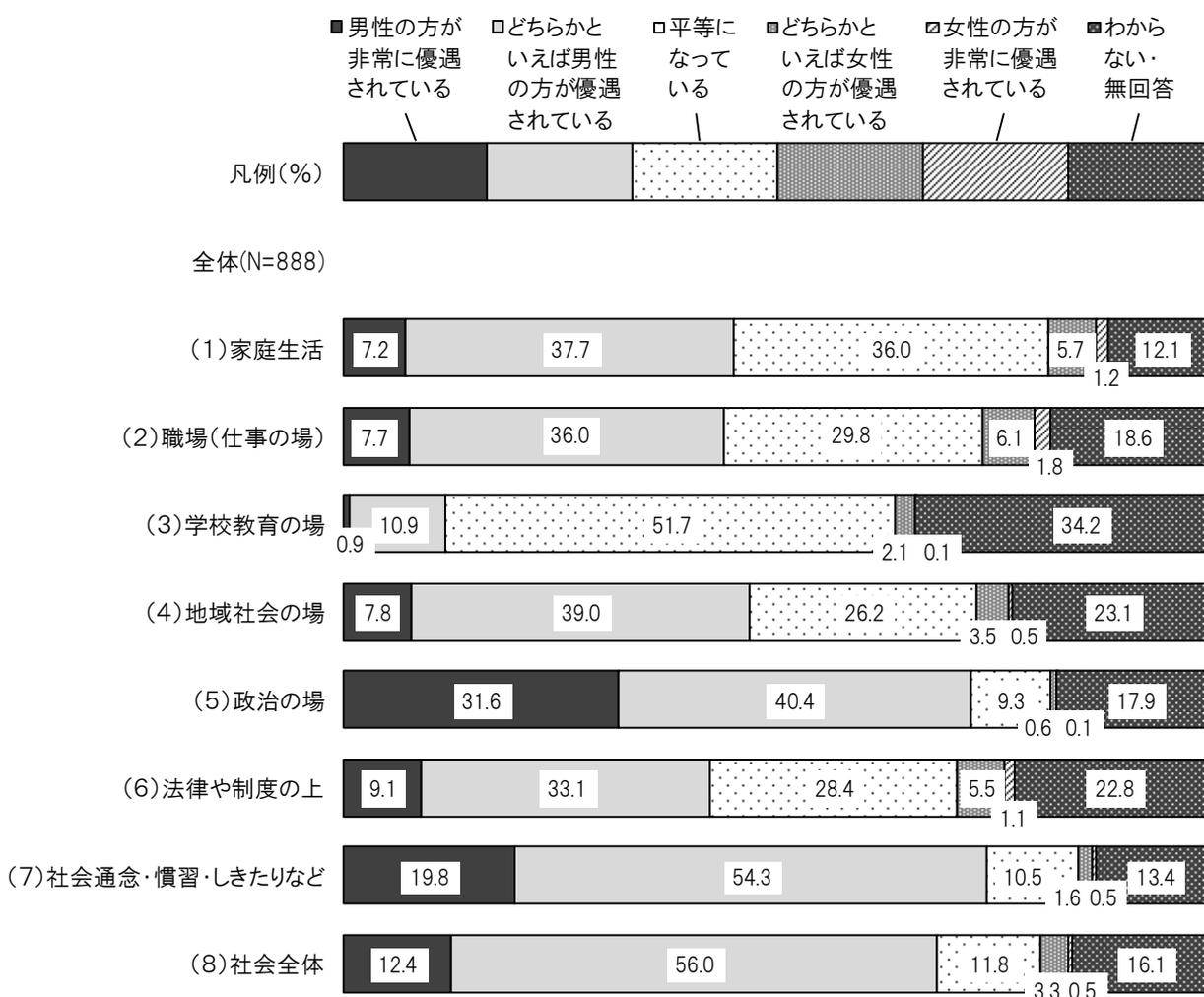
Ⅱ 現状と課題

【1】男女平等意識について

【市民意識調査結果のポイント】

○男女の平等意識は、全ての分野において「男性優遇^{※1}」の割合が「女性優遇^{※2}」の割合を上回っており、特に「社会通念・慣習・しきたりなど」「政治の場」「社会全体」で目立っている。一方、前回調査と比較して、「家庭生活」や「職場（仕事の間）」では「平等になっている」割合が増加している。（問9）^注

【男女の平等意識（問9）】

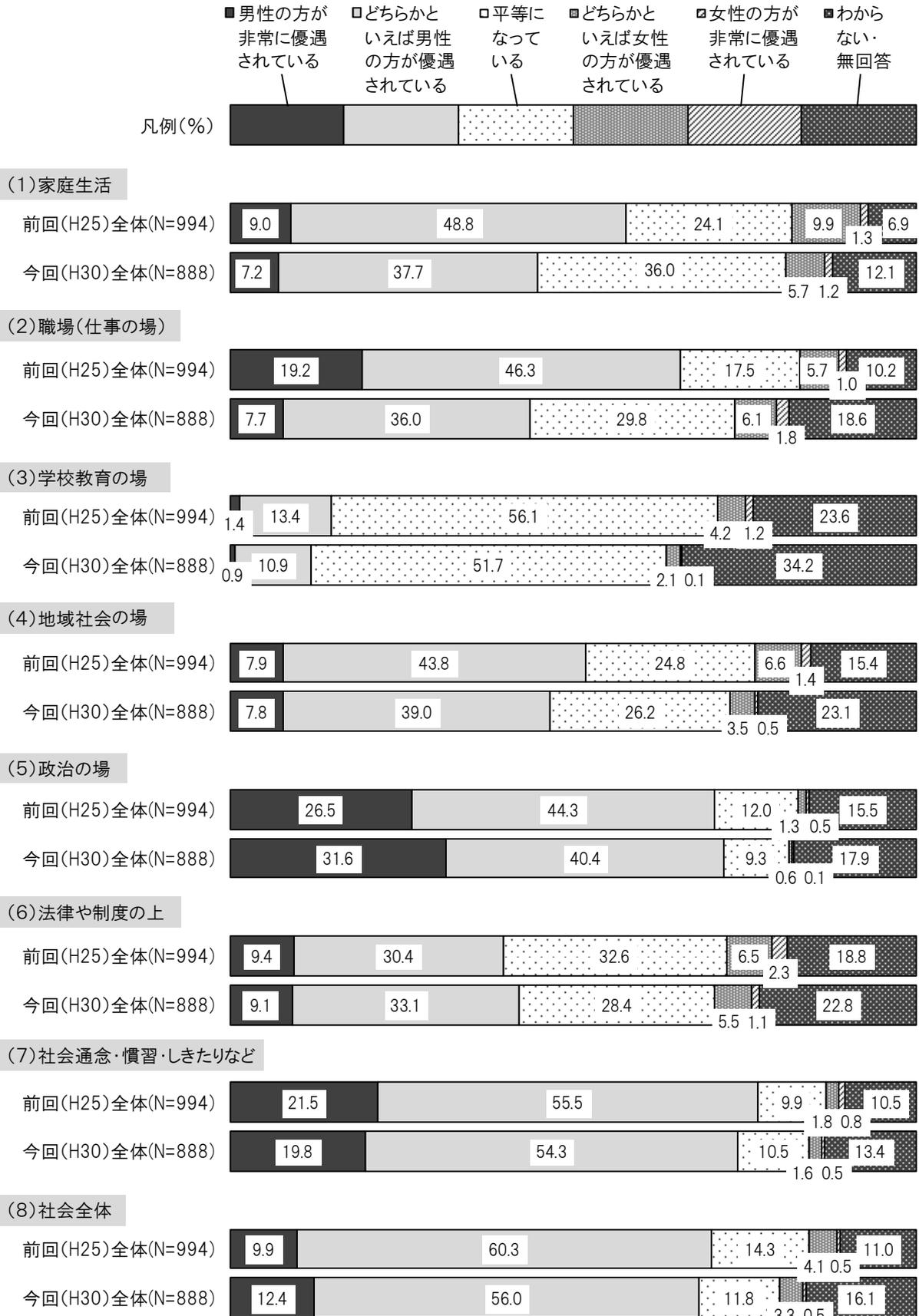


※1:「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計

※2:「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

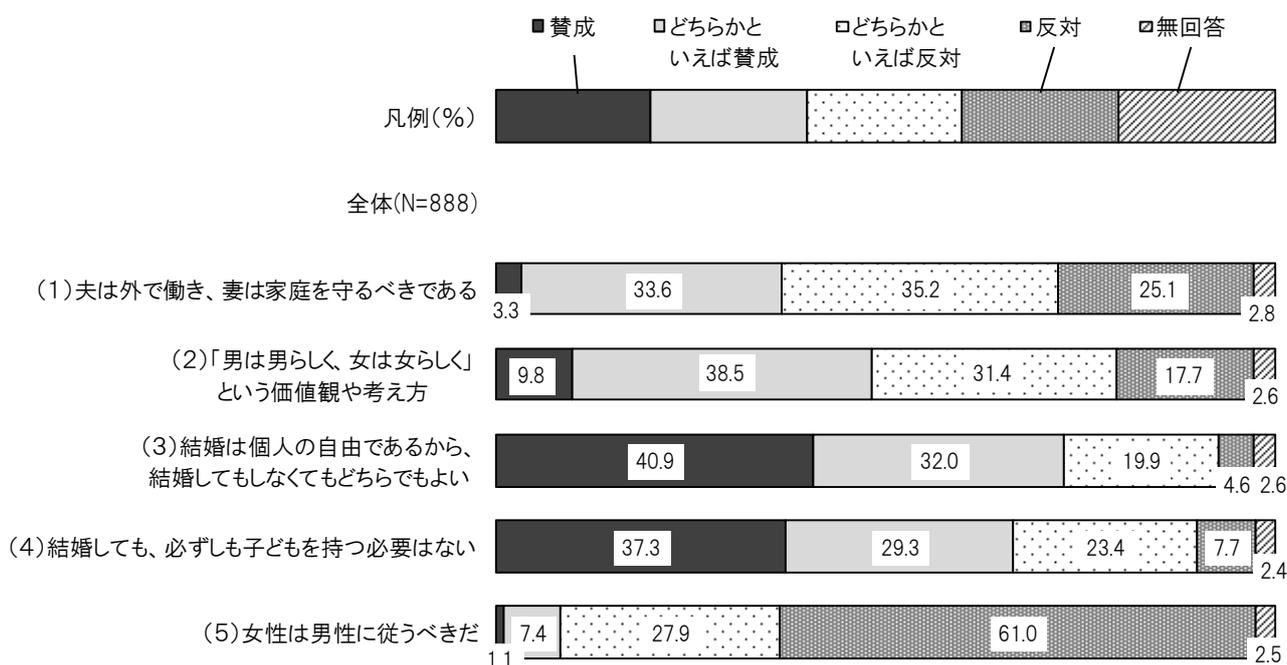
注:()内番号は、アンケート(調査票)の問番号(以下同様)

【前回調査との比較（問9）】



- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に「反対」意識を示す回答は、全体の6割以上を占めている。しかし男性は、年齢が上がるほど、逆に「賛成」を示す回答が増える傾向にある。（問10(1)）
- 「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」という考え方に対しては、男女共に若い年齢層ほど賛成意識が高く、年齢が上がるほどその割合が低くなる傾向にあるなど、性別や年齢によって意識差がみられる。（問10(3)(4)）

【家庭生活と男女の役割について（問10）】



●課題●

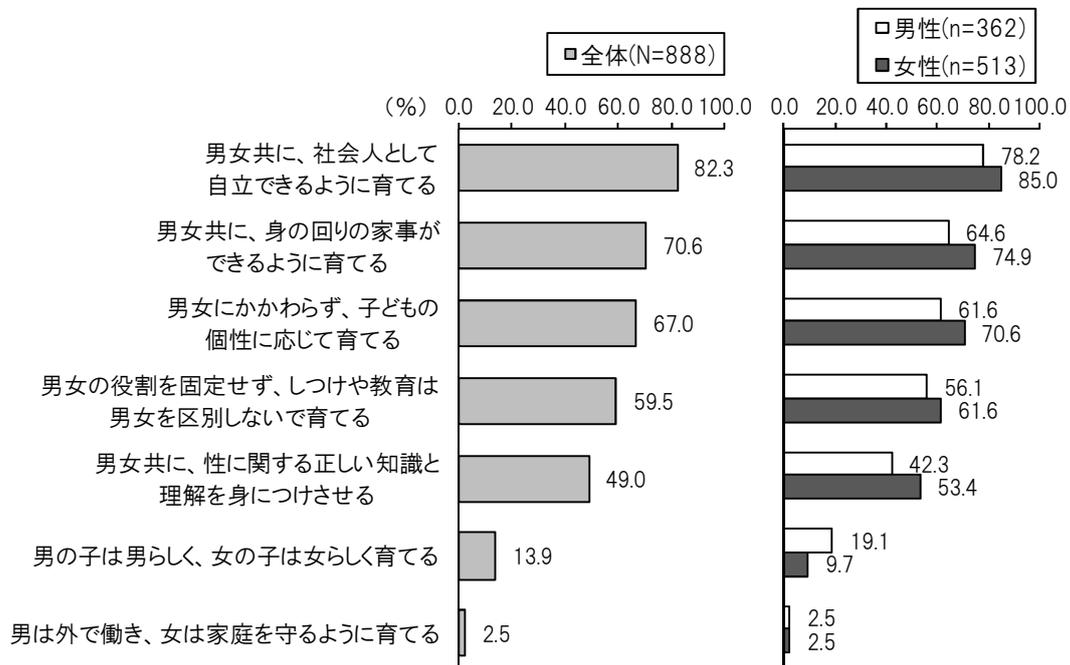
- 「家庭生活」や「職場」における平等意識は高まっているものの、「社会通念・慣習・しきたり」などにおける男性優遇意識は根強く、男女の能力発揮や選択の自由を阻害する要因となっている可能性がある。男女がお互いに認め合い、尊重し合いながら、協力して男女共同参画社会を実現するために、継続的な意識啓発が必要である。
- 男女の平等意識には、性別や年齢による意識差も大きいことから、不特定多数への啓発のみならず、性別や年齢に応じた、より効果的な啓発活動も検討していく必要がある。
- 保育・教育期、就業あるいは結婚や妊娠などライフステージの節目において、様々な機会を通じた啓発活動のあり方も、手段の一つとして検討していく必要がある。

【2】教育・学習の場における男女共同参画について

【市民意識調査結果のポイント】

- 男女の平等意識における「学校教育の場」では、「平等になっている」という意識が、他の分野に比べて最も多くなっている。（問9）
- 望ましい子どもの育て方については、「男女共に、社会人として自立できるように育てる」が最も多く、次いで「男女共に、身の回りの家事ができるように育てる」「男女にかかわらず、子どもの個性に応じて育てる」など、性別にとらわれない育て方が望ましいとされている。（問24）

【望ましい子どもの育て方（問24）】



注:「その他」「無回答」は、表記から省略している。

- 男女共同参画の推進において、行政が力を入れるべきことについては、「学校での男女共同参画についての教育を充実する」が上位に回答されている。また、男女共に、子育て世代である30歳代を中心として「子育て支援サービスを充実する」が多く回答されている。（問38）

●課題●

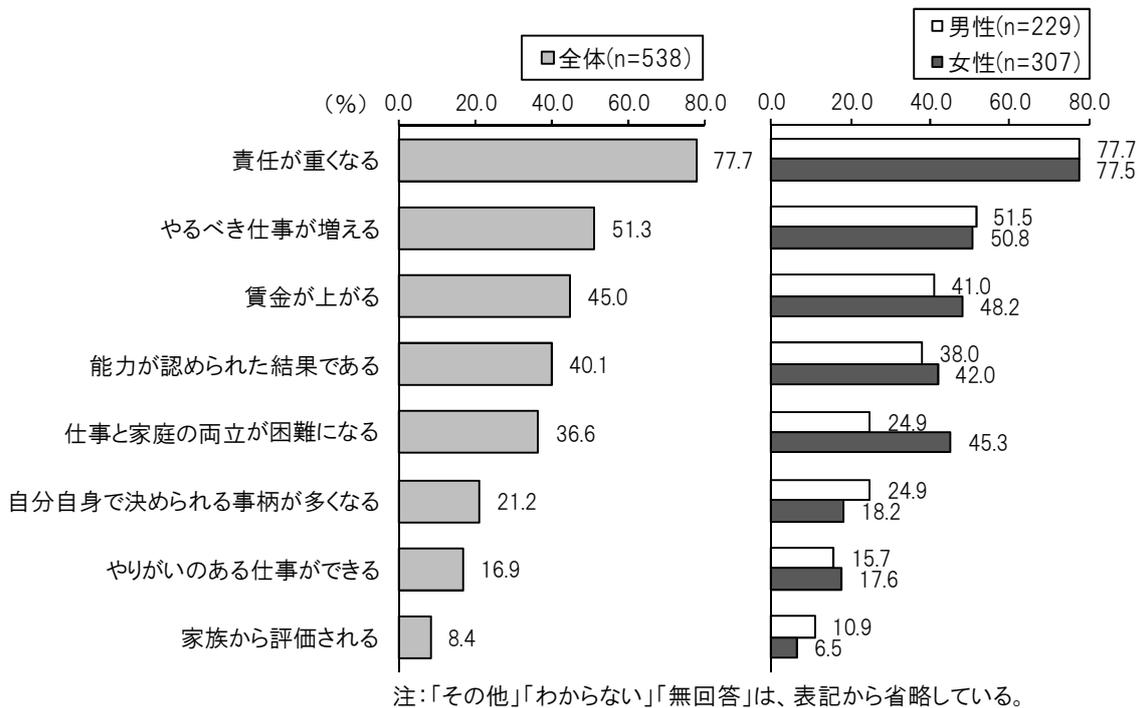
- 子どもの頃からのさらなる男女平等意識の醸成や、固定的な性別役割分担意識の払拭への取組が必要である。
- 学校のみならず、家庭や地域等様々な場での、男女共同参画に関する学習機会の充実が重要である。

【3】政策・方針決定過程における男女共同参画について

【市民意識調査結果のポイント】

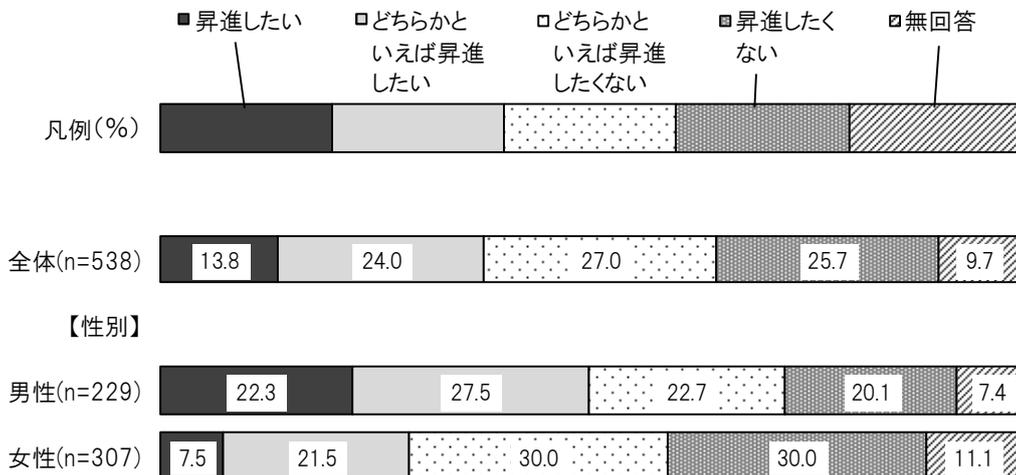
- 「政治の場」における男性優遇意識は7割以上を占め、「社会通念・慣習・しきたりなど」と並んで他の分野を上回っている。（問9）
- 管理職に持つイメージは、男女共に「責任が重くなる」「やるべき仕事が増える」というイメージが、「賃金が上がる」や「能力が認められた結果である」を上回っている。また、女性は男性に比べ「仕事と家庭の両立が困難になる」への回答が多いことが目立っている。（問12）

【管理職に持つイメージ（問12）】



- 管理職への昇進意向をみると、男性は半数近くが「昇進したい」と回答しているのに対して、女性では3割程度で、逆に「昇進したくない」割合が男性を大きく上回っている。（問13）

【管理職への昇進意向（問13）】



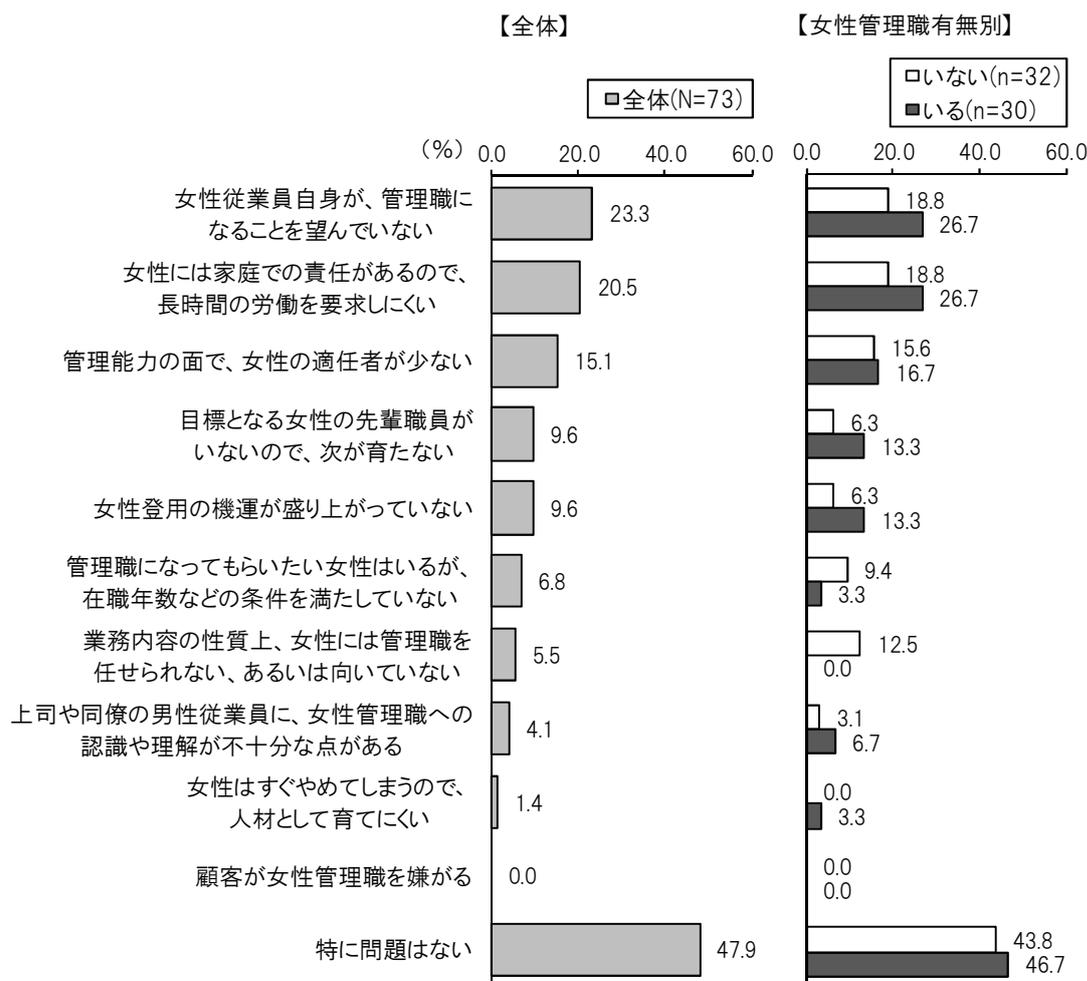
○政治・経済・地域の各分野で、女性の参画が進み、女性のリーダーが増えたときの社会に及ぼす影響については、「男女にかかわらず優秀な人材が活躍できるようになる」をはじめ、「女性の声が反映されやすくなる」「新たな価値や商品・サービスが創造される」などが多く回答されている。特に女性は「仕事と家庭のバランスをとりやすい社会になる」「労働時間の短縮など働き方の見直しが進む」などで男性を大きく上回っている。（問17）

【事業所アンケート調査結果のポイント】

○「ポジティブ・アクション※」を「知っている」事業所は過半数を占めているが、「名前も内容も知らない」も4割近くみられる。（問8）

○女性管理職の登用については、「能力や経験に応じて登用していく予定である」が最も多くなっているが、女性を管理職に登用することの問題点としては、「特に問題はない」が半数程度を占める一方、「女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない」や「長時間の労働を要求しにくい」「管理能力の面で、女性の適任者が少ない」などの回答もみられる。（問7、問9）

【女性を管理職に登用する際の問題点（問7）】

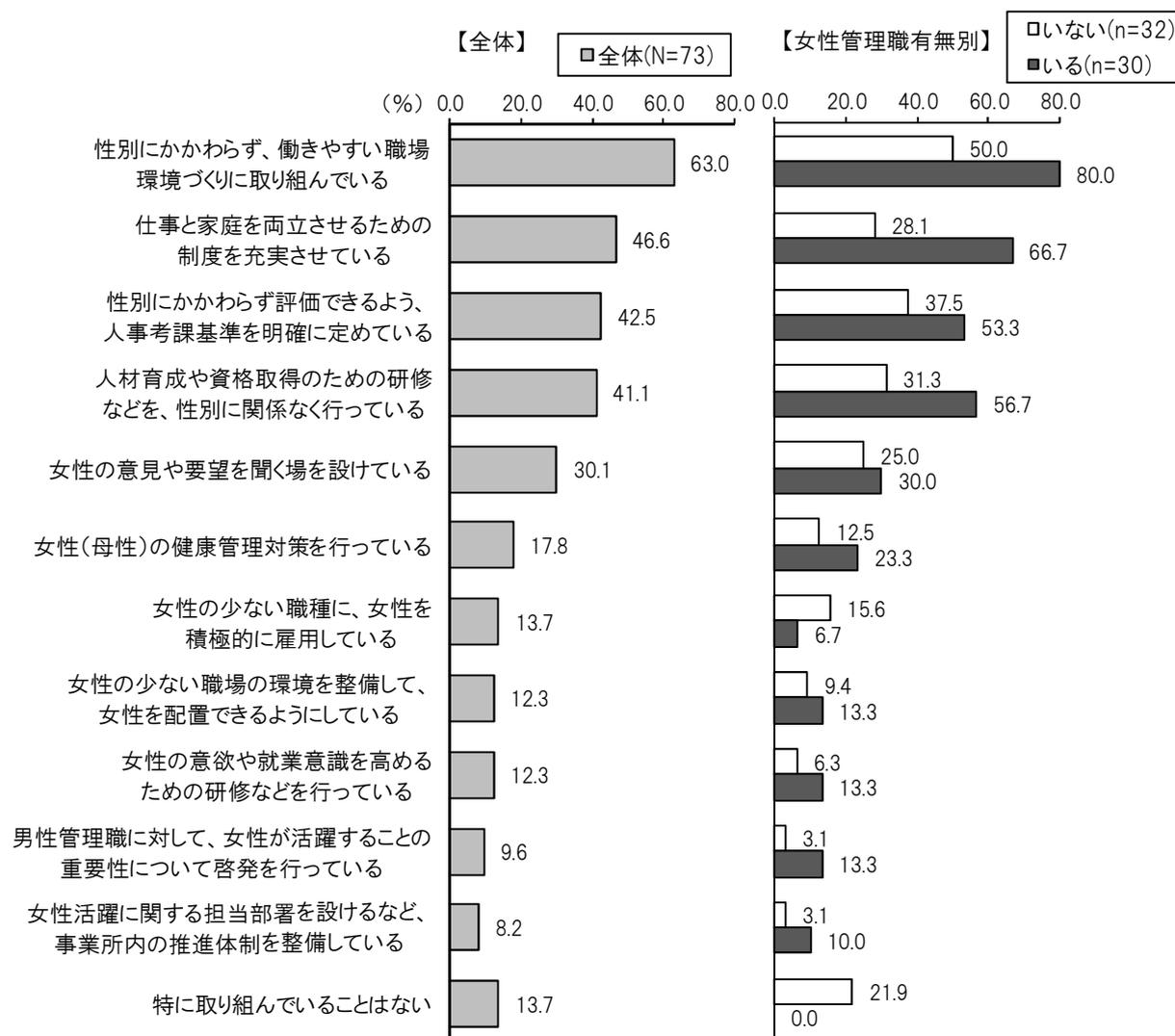


注:「その他」「無回答」は、表記から省略している。

※【ポジティブ・アクション】職場等において男女労働者の間に事実上、差が生じている時、それを解消するため企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。単に女性を「優遇」するためのものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合に、そのような状況を「改善」するための取組。

○女性従業員を積極的に活用するための今後の取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が6割以上で最も多く、次いで「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」「性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている」などが続いている。（問6）

【女性従業員活用のための取組（問6）】



●課題●

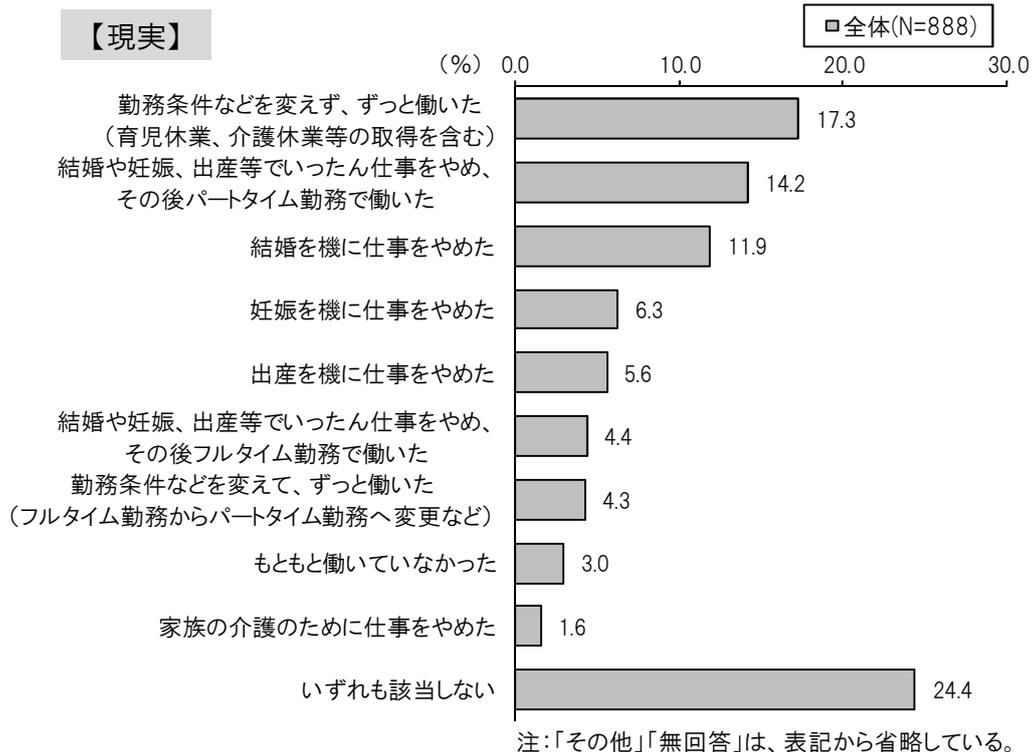
- 審議会等における女性の積極的な登用、女性職員の管理職への登用の促進が、引き続き必要である。
- 企業等において、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の浸透を図る取組が必要である。
- あらゆる場面における女性の活躍促進に向けて、研修など様々な機会を通じた事業所への啓発活動の充実が必要である。

【4】職業生活における女性の活躍推進について

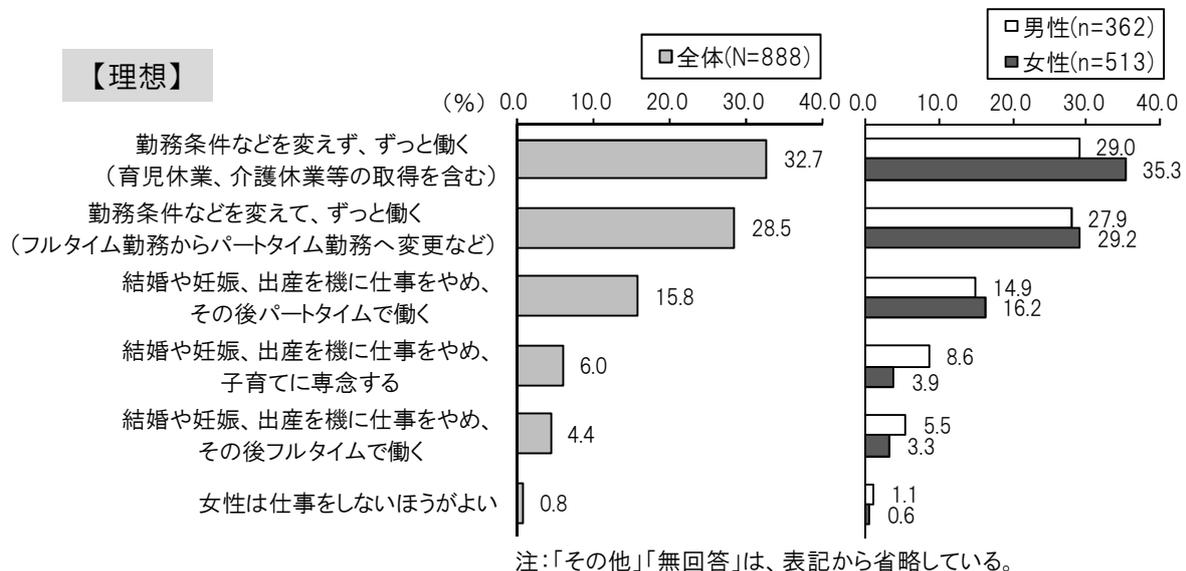
【市民意識調査結果のポイント】

○女性が、結婚や妊娠・出産・介護など、ライフステージの節目に選んだ働き方について、「仕事をやめた（復職者を含む）」人は合計で4割以上を占め、「ずっと働いた」人の割合を大きく上回っている。一方で、望ましい女性の働き方については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」「結婚や妊娠、出産を機に仕事をやめ、その後パートタイムで働く」が続き、全体的に継続的な就労ニーズがうかがえる。（問14、問16）

【ライフステージの節目の働き方（問14）】

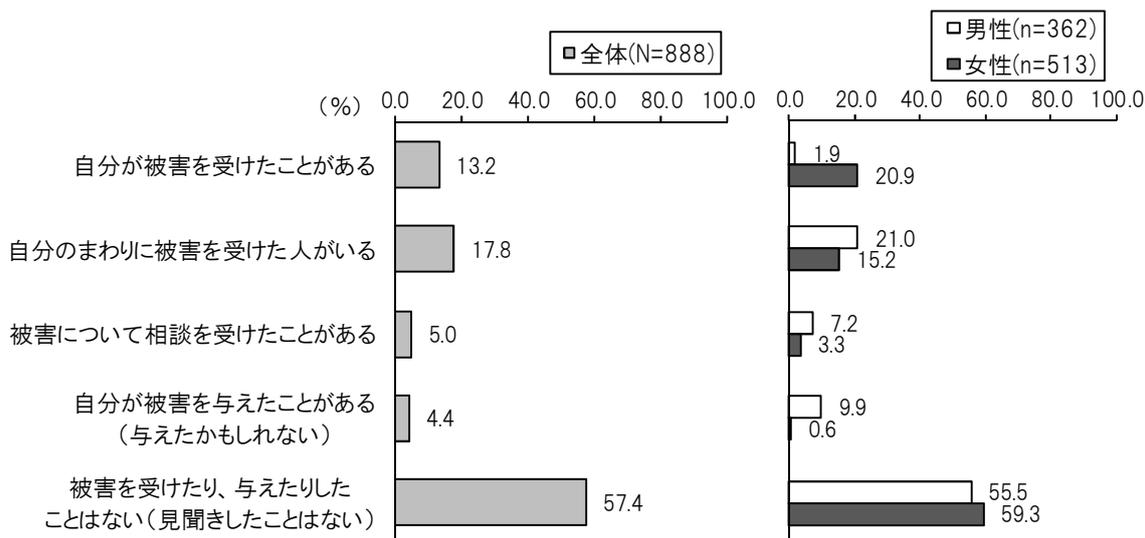


【望ましい女性の働き方（問16）】

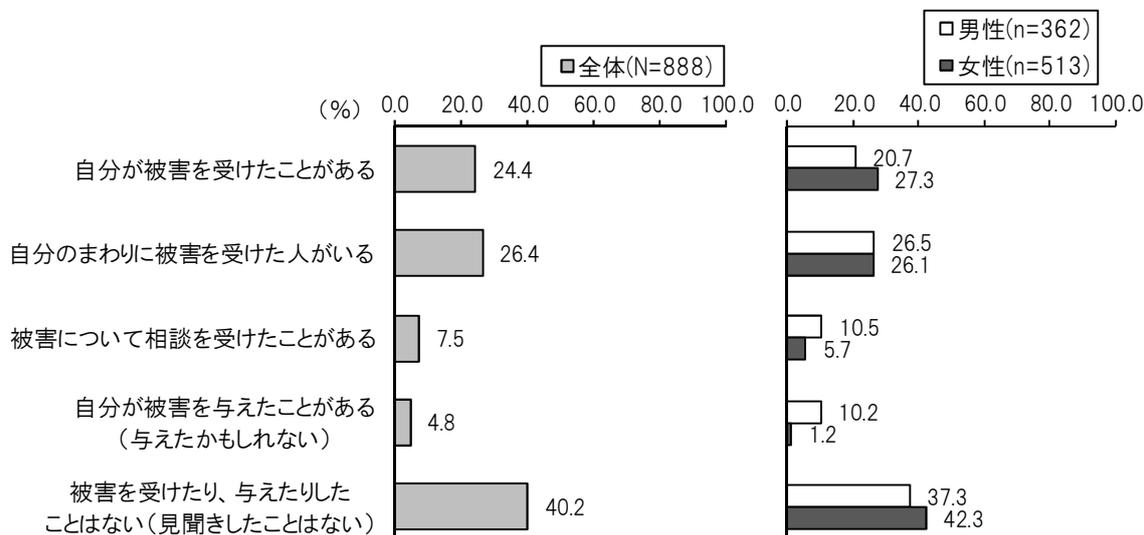


○セクシュアルハラスメント※¹（セクハラ）を受けたことがある割合は、男性が1.9%、女性が20.9%、パワーハラスメント※²（パワハラ）については男性が20.7%、女性が27.3%となっている。また、マタニティハラスメント※³（マタハラ）を受けたことがある女性は3.9%、パタニティハラスメント※⁴（パタハラ）を受けたことがある男性は0.3%となっている。（問31）

【セクシュアルハラスメントに関する経験（問31①）】



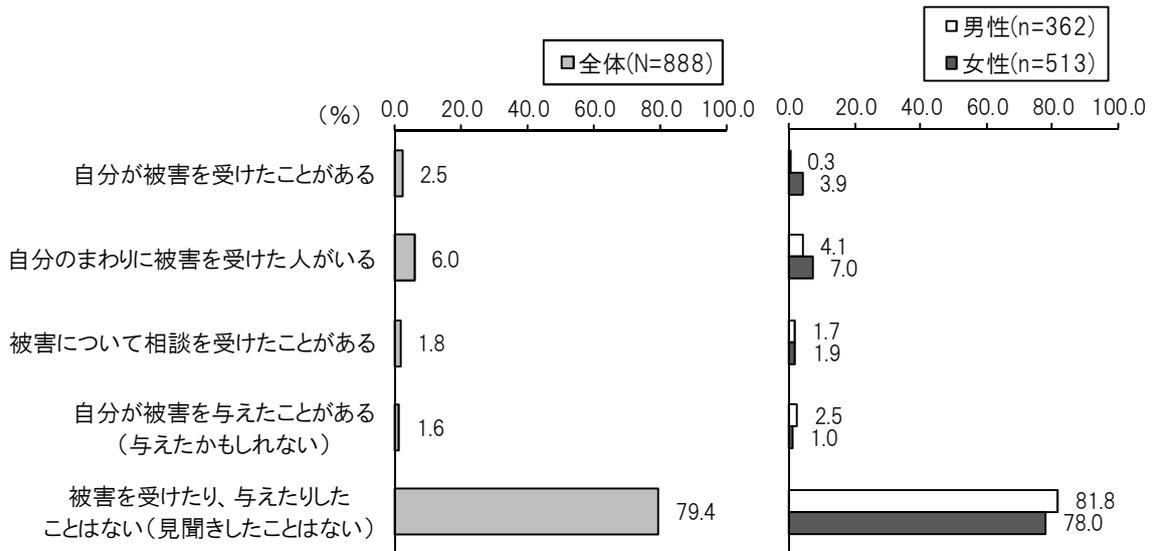
【パワーハラスメントに関する経験（問31②）】



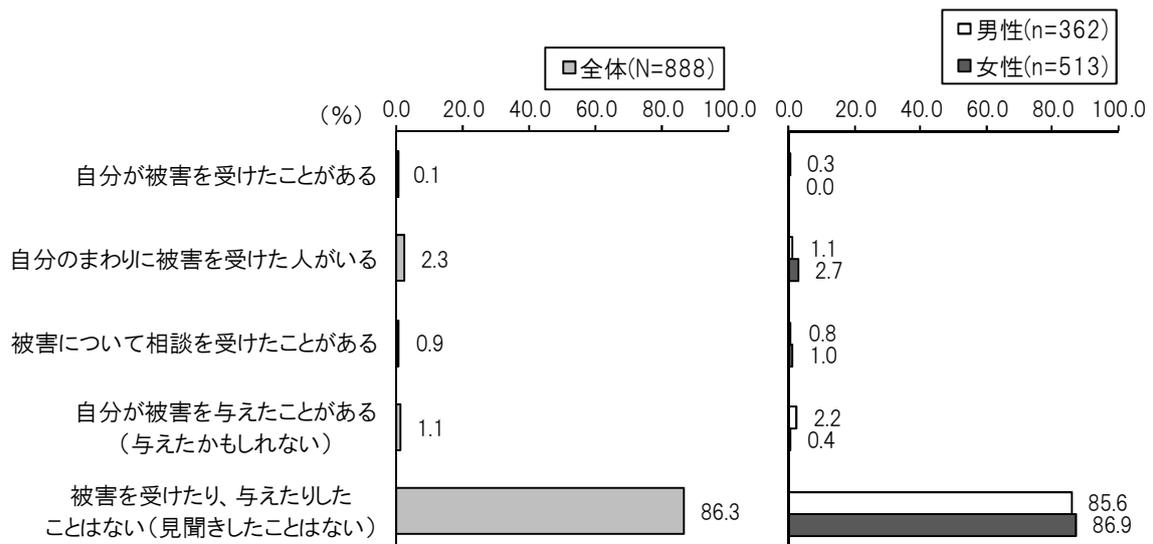
注:「無回答」は、表記から省略している。

- ※1:【セクシュアルハラスメント】職場などにおいて、相手の望まない性的な言動のこと(性的嫌がらせ)。相手は異性に限らず、同性同士でも起こる場合がある。
- ※2:【パワーハラスメント】職場などにおいて、職務上の地位や人間関係などといった権力(パワー)を利用して、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる嫌がらせ行為のこと。上司と部下の関係に限らず、同僚の関係でも起こる場合がある。
- ※3:【マタニティハラスメント】職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。相手は異性だけに限らず、同性同士でも起こる場合がある。
- ※4:【パタニティハラスメント】職場などにおいて、働く男性が育児を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。

【マタニティハラスメントに関する経験（問31③）】



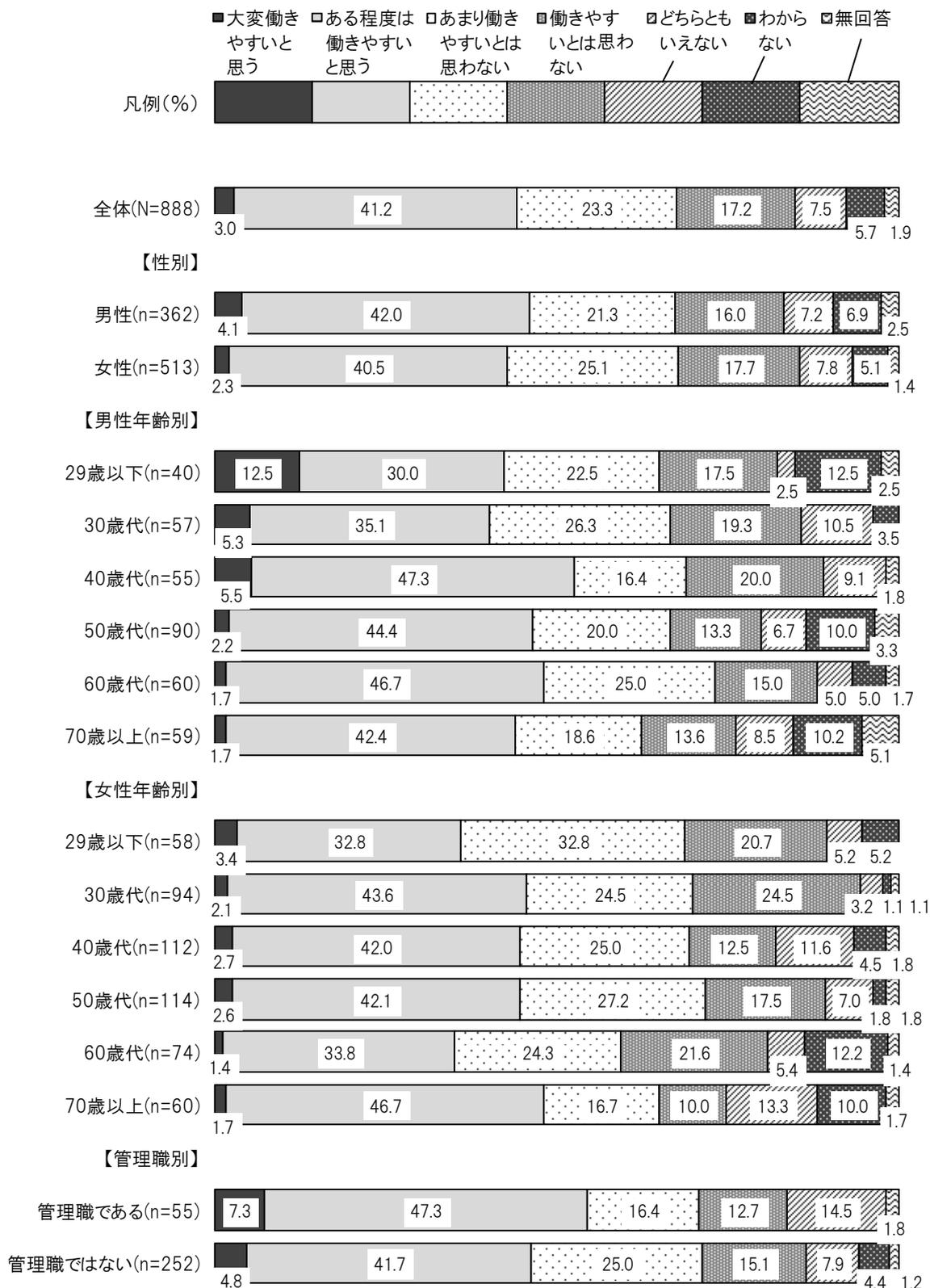
【パタニティハラスメントに関する経験（問31④）】



注:「無回答」は、表記から省略している。

○女性の働きやすさについては、4割以上が「働きやすいと思う」と回答している一方、「働きやすいとは思わない」も約4割みられ、特に女性の29歳以下で「働きやすいとは思わない」が他の年齢層を大きく上回っている。（問11）

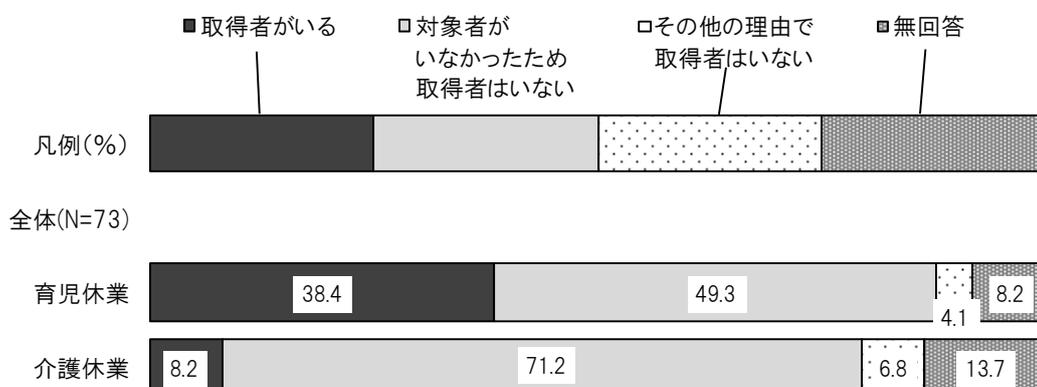
【女性の働きやすさ（問11）】



【事業所アンケート調査結果のポイント】

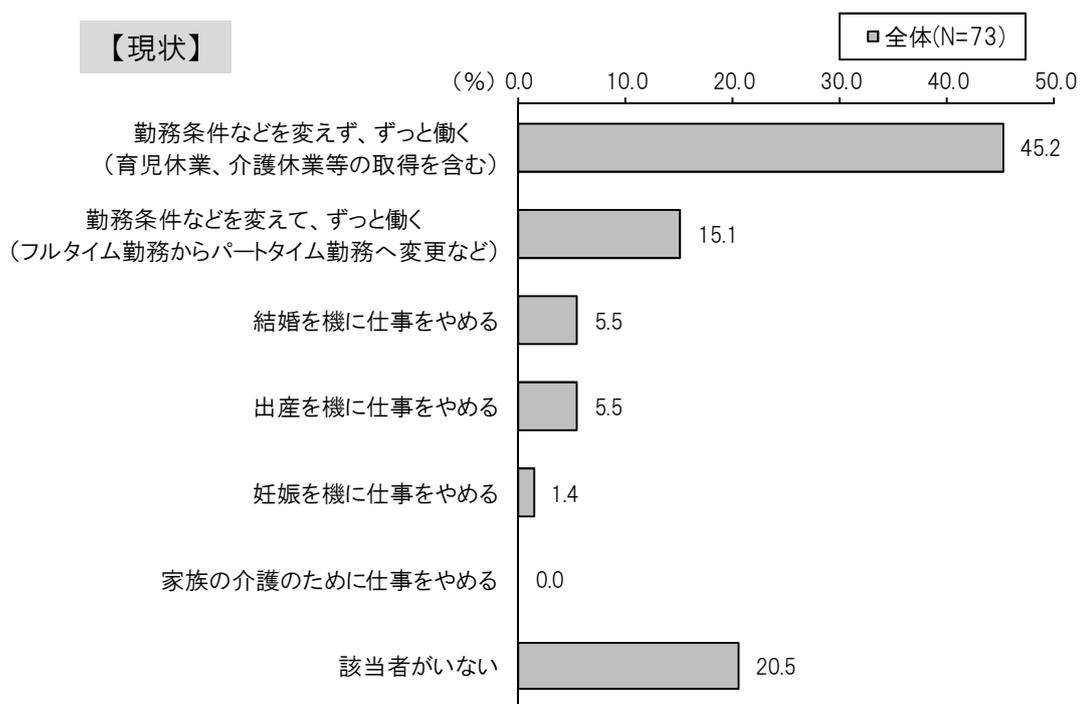
○育児休業の取得状況については、約4割の事業所が「取得者がいる」と回答しているが、介護休業について「取得者がいる」割合は1割未満となっている。（問10）

【育児・介護休業の取得状況（問10）】



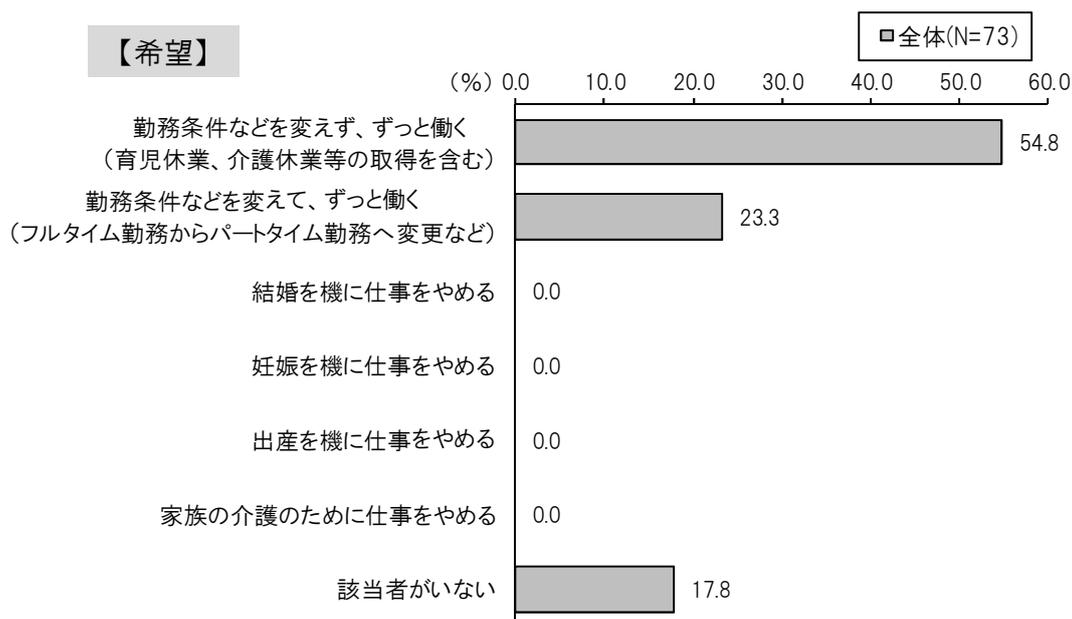
○女性従業員における、ライフステージの節目に選ぶことが多い働き方（現状）については、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が4割以上を占め最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」が続いている。一方、事業所が求めるライフステージの節目の働き方（希望）についても、「勤務条件などを変えず、ずっと働く」が過半数を占め最も多く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く」が続いており、事業所における現状と同傾向となっている。（問11、問12）

【女性従業員のライフステージの節目の働き方（問11）】



注:「その他」「無回答」は、表記から省略している。

【希望する女性従業員のライフステージの節目の働き方（問12）】



○事業所内におけるセクハラについて、「相談があった」割合は15.1%、パワハラは21.9%、マタハラは2.7%となっており、いずれも従業員規模が大きな事業所ほど、その割合も高い傾向にある。パタハラについての「相談があった」への回答はみられなかった。(問18)

●課題●

○女性の職業生活における活躍が求められている中、雇用や就業における、女性一人ひとりのニーズに応じた継続的な就業、再就職などに対する支援など、関係機関と連携した取組の強化が必要である。

○男女雇用機会均等法をはじめ、女性活躍推進法[※]の趣旨や内容についての理解を広めるとともに、様々なハラスメント等の防止に向け、事業主へのさらなる啓発が必要である。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【5】仕事と生活の調和について

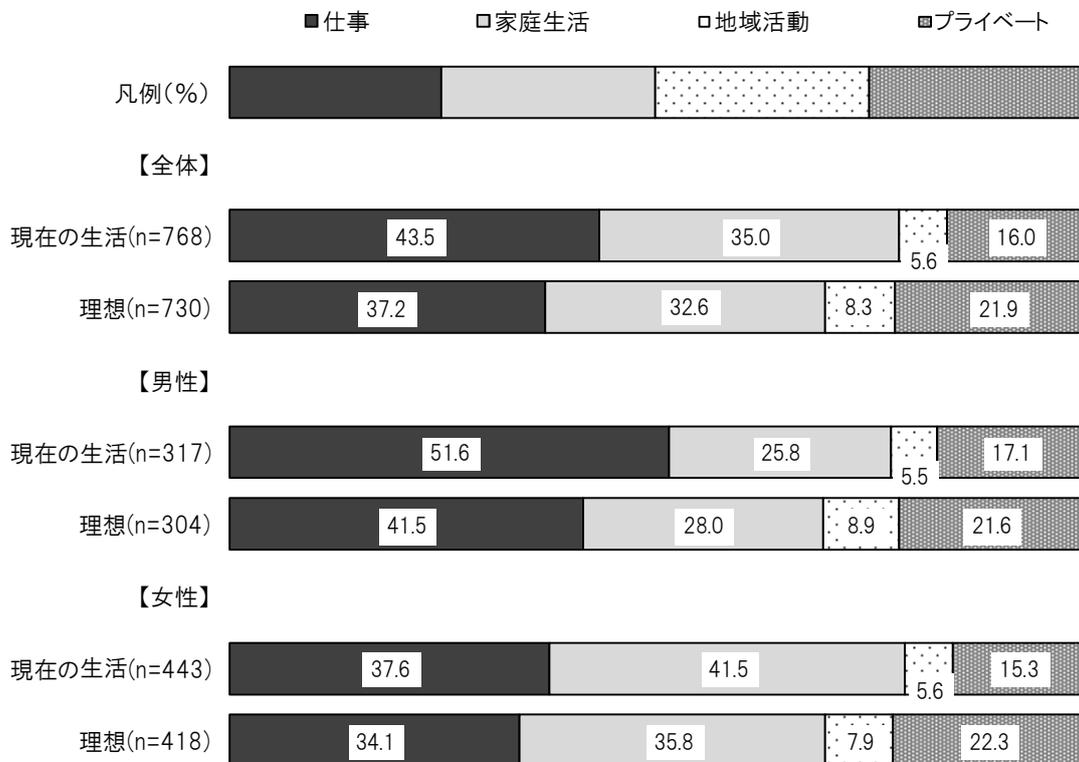
【市民意識調査結果のポイント】

○育児休業の取得率は男性3.9%、女性14.6%、介護休業については男性1.4%、女性2.5%となっている。一方、今後の育児休業の取得意向は、男性20.2%、女性27.1%、介護休業は男性29.0%、女性37.2%となっており、いずれも女性で高い割合となっている。
(問18、問19)

○男女が共に働きやすい社会環境をつくるために必要なことについては、「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」が最も多く、次いで「保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする」「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」などの順となっており、この傾向は事業所アンケートにおいても、ほぼ同様な結果となっている。(問20)(事業所問16)

○現在の生活では「仕事」に費やす時間の割合が最も高く、「プライベート(学習、趣味、付き合いなど)」に費やす時間は「仕事」に費やす時間の半分以下となっている。特に、男性の30～50歳代、女性の若い年齢層ほど「仕事」に費やす時間が多いことが特徴である。(問21)

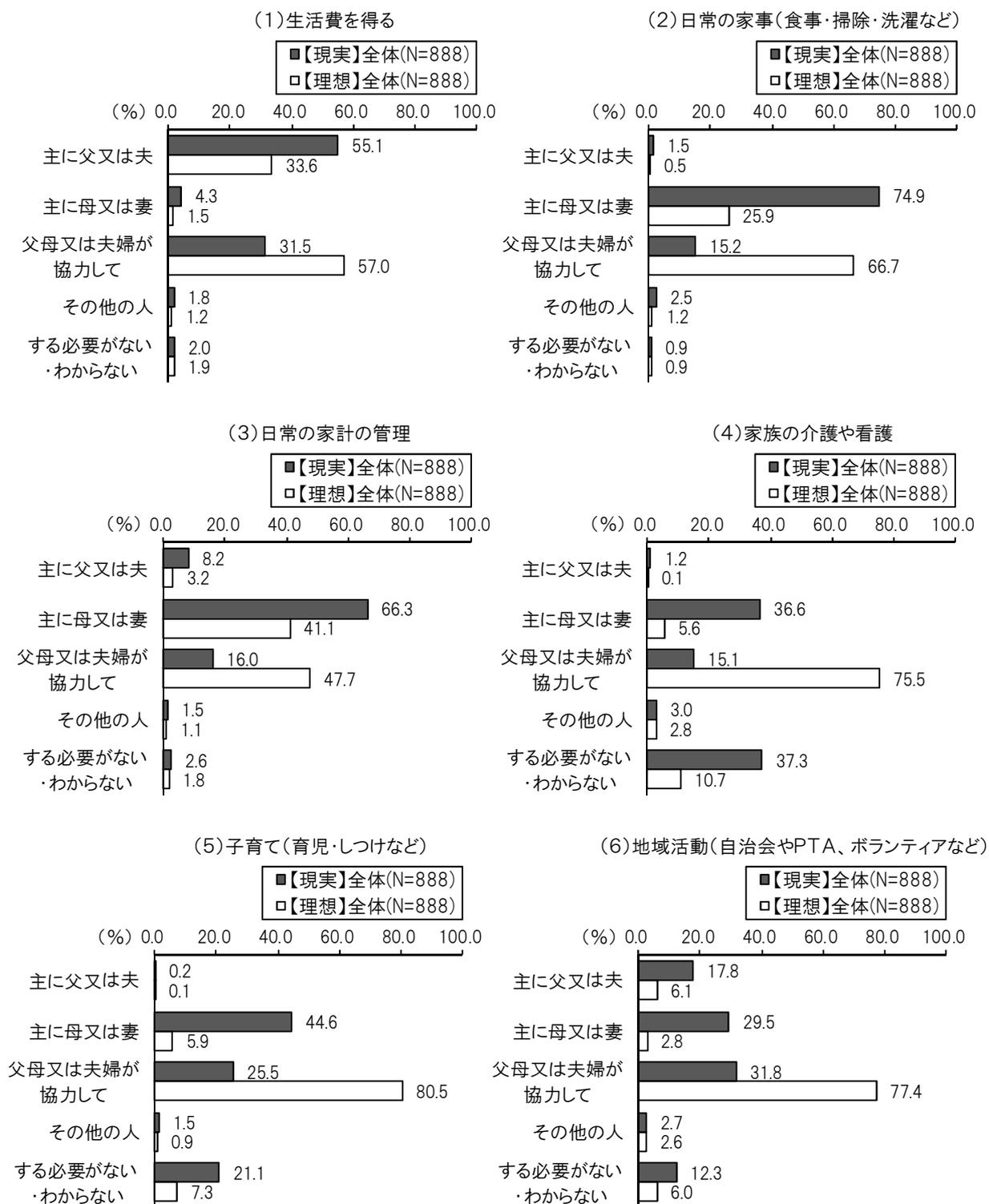
【仕事等に費やす時間の割合(問21)】



注:各活動の合計が100%でないもの、及び無回答は集計から除外している。

○家庭内の仕事の分担の現状をみると、「生活費を得る」は主に父又は夫が最も多く、「日常の家事」や「日常の家計の管理」は主に母又は妻が多くなっている。理想については、全ての項目において「父母又は夫婦が協力して」が最も多く回答されている。（問 22、問 23）

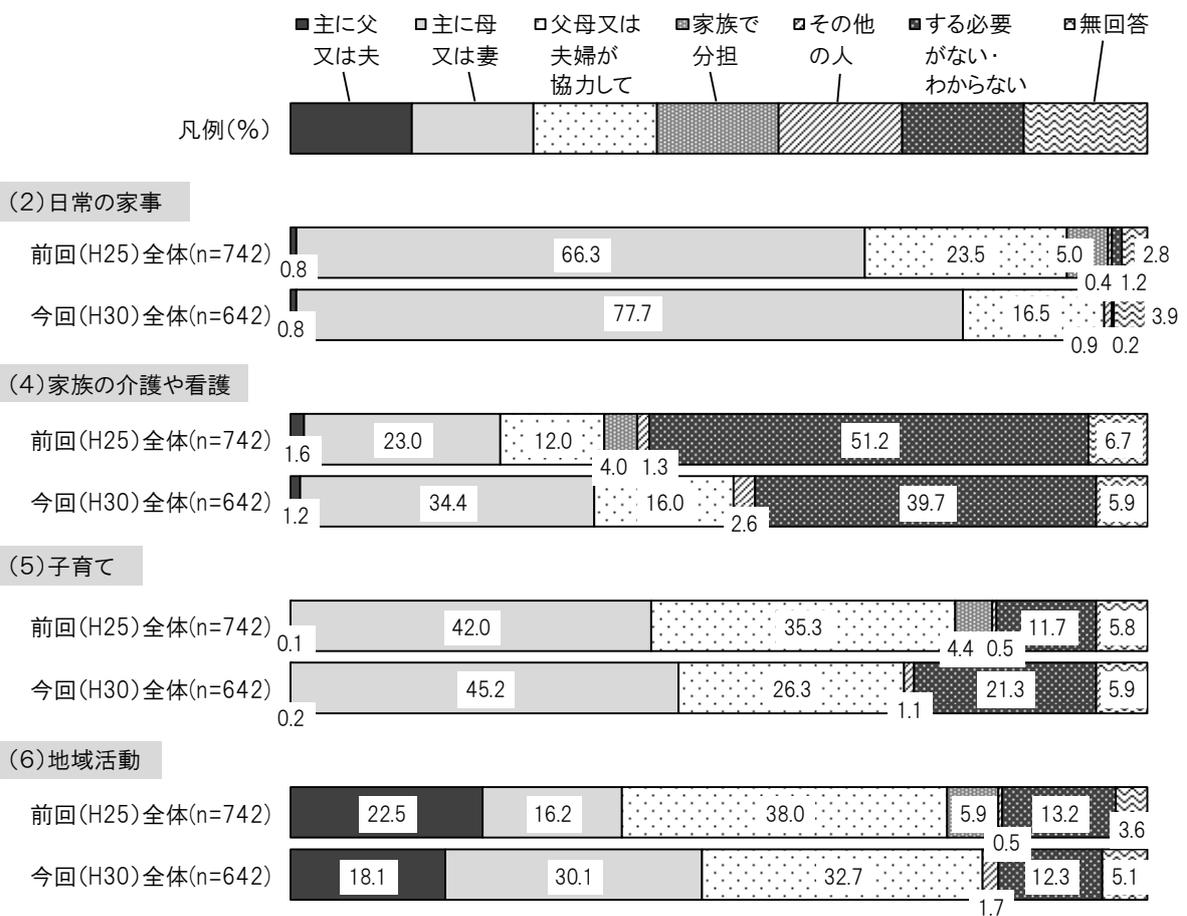
【家庭内の仕事の分担比較（現実と理想）（問 22、問 23）】



注:「無回答」は、表記から省略している。

○前回調査と比較すると「日常の家事」や「家族の介護や看護」「地域活動」などで、主に母又は妻が担っている割合が増えている。（問 22）

【前回調査との比較（問 22）】



注1: 今回の調査では、「家族で分担」の選択肢はない。
 注2: 前回の調査では、「(1)生活費を得る」「(3)日常の家計の管理」の項目はない。

【事業所アンケート調査結果のポイント】

○育児・介護休業制度を定着させる上での問題点については、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が続いている。（問 13）

○ワーク・ライフ・バランスの取組については、6割以上の事業所が「取り組んでいる」と回答している。特に、女性管理職がいる事業所ほど、積極的に取り組んでいる傾向にある。（問 15）

●課題●

- 男女が共に育児休業や介護休業を取得しやすい環境の整備や、労働時間短縮に向けた事業所への働き掛けなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な施策に引き続き取り組むことが必要である。
- 事業所等において、育児休業や介護休業を取りやすい環境を整えることをはじめ、引き続き男性が家事や育児・介護などをすることへの理解や、意識改革を促進することが重要である。

【6】地域社会における男女共同参画について

【市民意識調査結果のポイント】

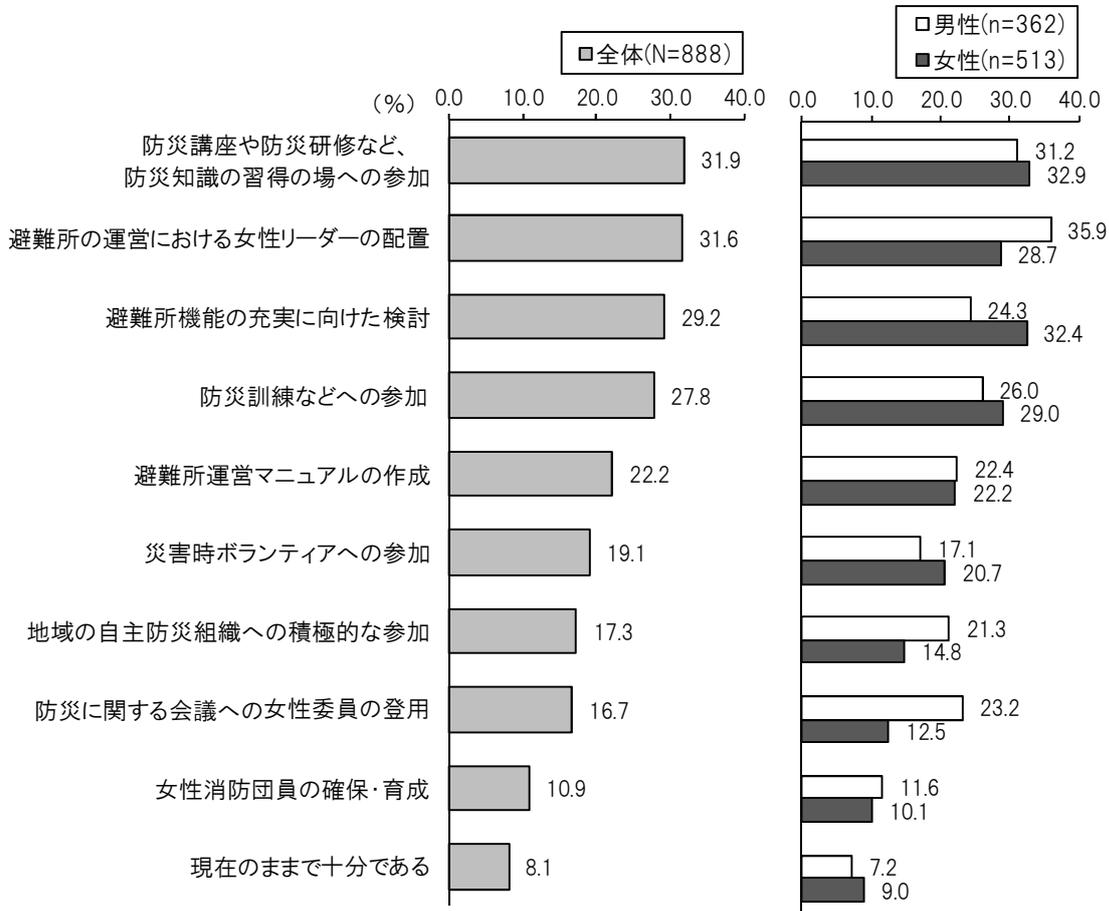
○男女の平等意識における「地域社会の場」では、男性優遇意識が半数近くを占め高くなっている。（問9）

○地域活動への参加状況については、「特に参加していない」が4割を占めているが、参加者は「自治会、婦人会、老人会など」が最も多く、次いで「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなど」「PTA、子ども会など」の順となっている。また、地域活動に参加していない理由については、「忙しくて時間がない」「参加するきっかけがない」などが多くみられる。（問27、問28）

「防災・防犯活動など」に参加している割合は、男女共に低く、特に女性で低くなっている。（問27）

○防災・災害復興対策については、「現在のままで十分である」の割合は8.1%と低く、約9割の人が何らかの取組が必要だと感じている。女性の活躍が必要とされる取組としては、「防災講座や防災研修など、防災知識の習得の場への参加」をはじめ、「避難所の運営における女性リーダーの配置」や「避難所機能の充実に向けた検討」などがあげられる。（問29）

【防災・災害復興対策で必要とされる女性の活躍（問29）】



注:「その他」「無回答」は、表記から省略している。

●課題●

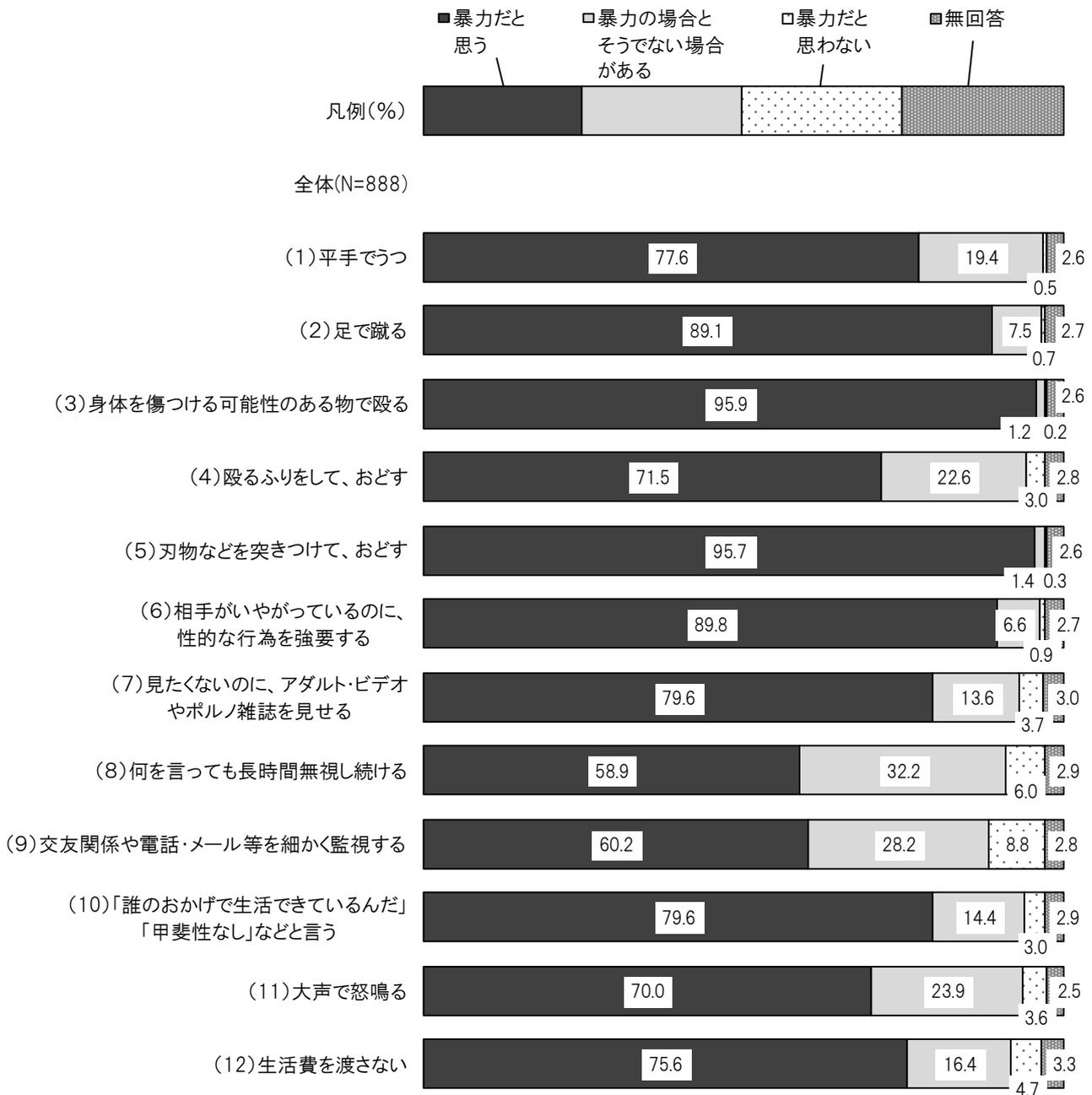
- 多忙な人でも地域活動に参加しやすい環境づくりが必要である。また、地域活動に男女それぞれの意見を、より一層反映させていくための啓発が必要である。
- 引き続き、防災施策へ男女共同参画の視点を取り入れるとともに、防災に関する政策・方針決定過程に、女性の参画をより一層促進する必要がある。

【7】あらゆる暴力の根絶について

【市民意識調査結果のポイント】

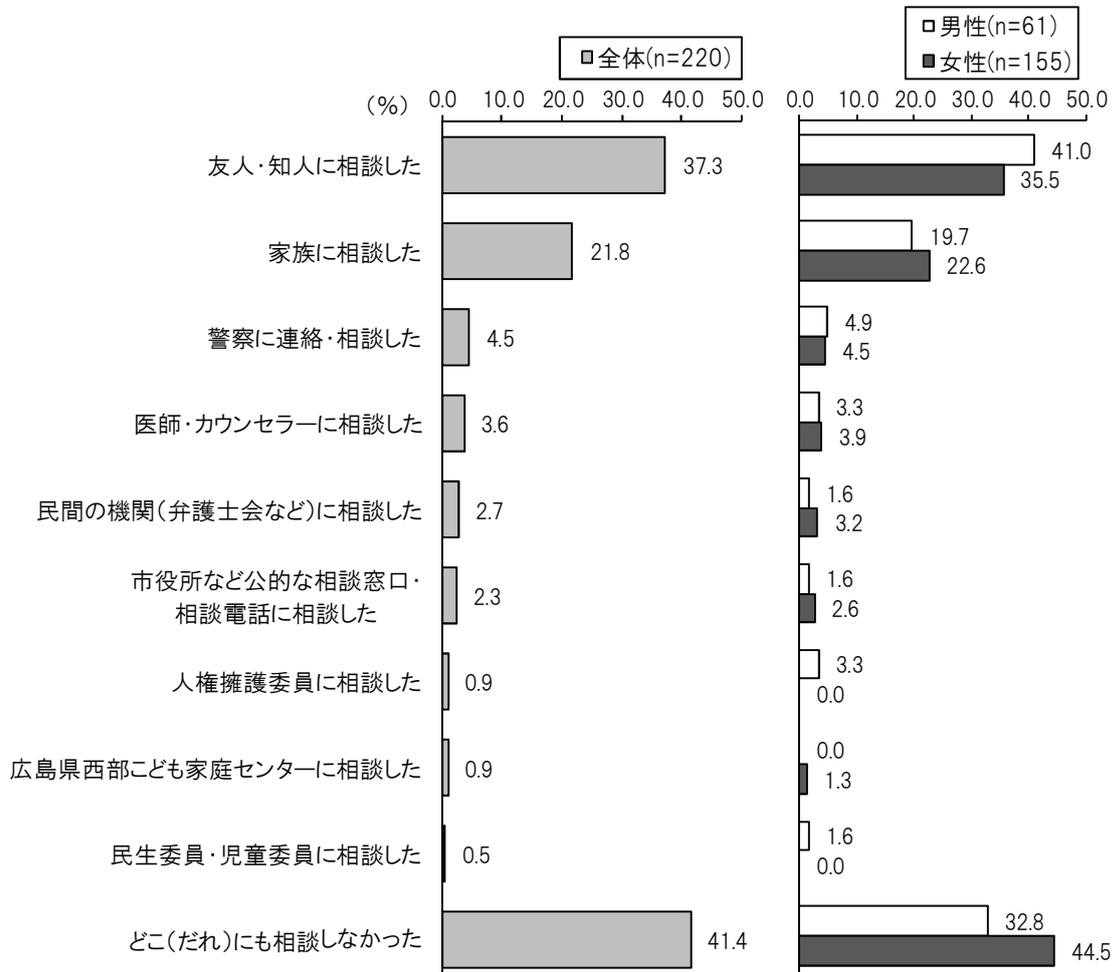
○ドメスティック・バイオレンス（DV）に対する認識は、全ての項目において「暴力だ
と思う」が最も多く、「身体を傷つける可能性のある物で殴る」などは大半が「暴力だ
と思う」と回答している。一方、「何を言っても長時間無視し続ける」「交友関係や電
話・メール等を細かく監視する」では、「暴力の場合とそうでない場合がある」が3割
程度を占め高くなっている。（問30）

【ドメスティック・バイオレンス（DV）の認識（問30）】



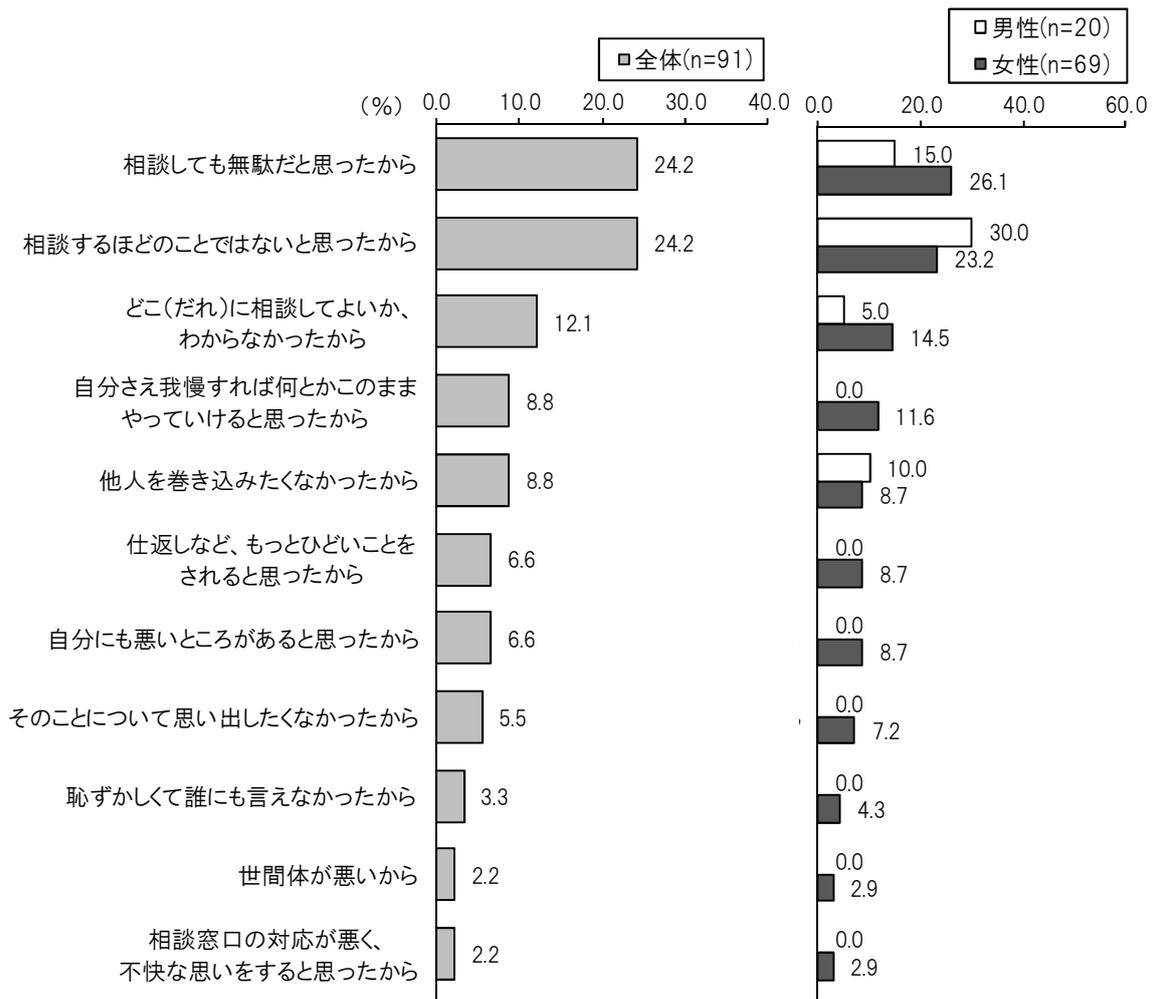
○DVの相談先としては、「友人や知人」「家族」が多くなっている一方で、「どこ（だれ）にも相談しなかった」人も多く、その理由としては、特に女性の場合「相談しても無駄だと思ったから」や「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから」といった回答が多くなっている。（問 32、問 33）

【DVの相談先（問 32）】



注:「無回答」は、表記から省略している。

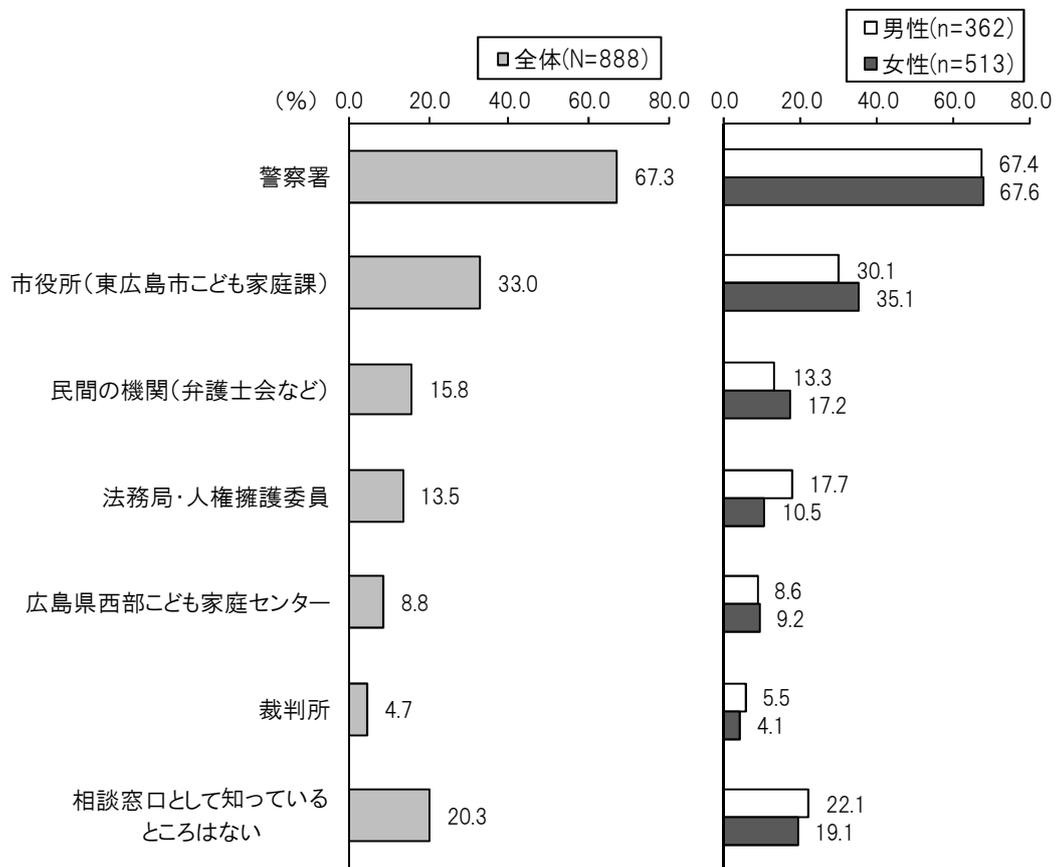
【DVを相談しなかった理由（問33）】



注:「その他」「無回答」は、表記から省略している。

○暴力に関する相談窓口の認知状況については、「警察署」が7割近くを占め最も多く、次いで「市役所（東広島市子ども家庭課）」が続いている。一方、2割が「相談窓口として知っているところはない」と回答している。（問34）

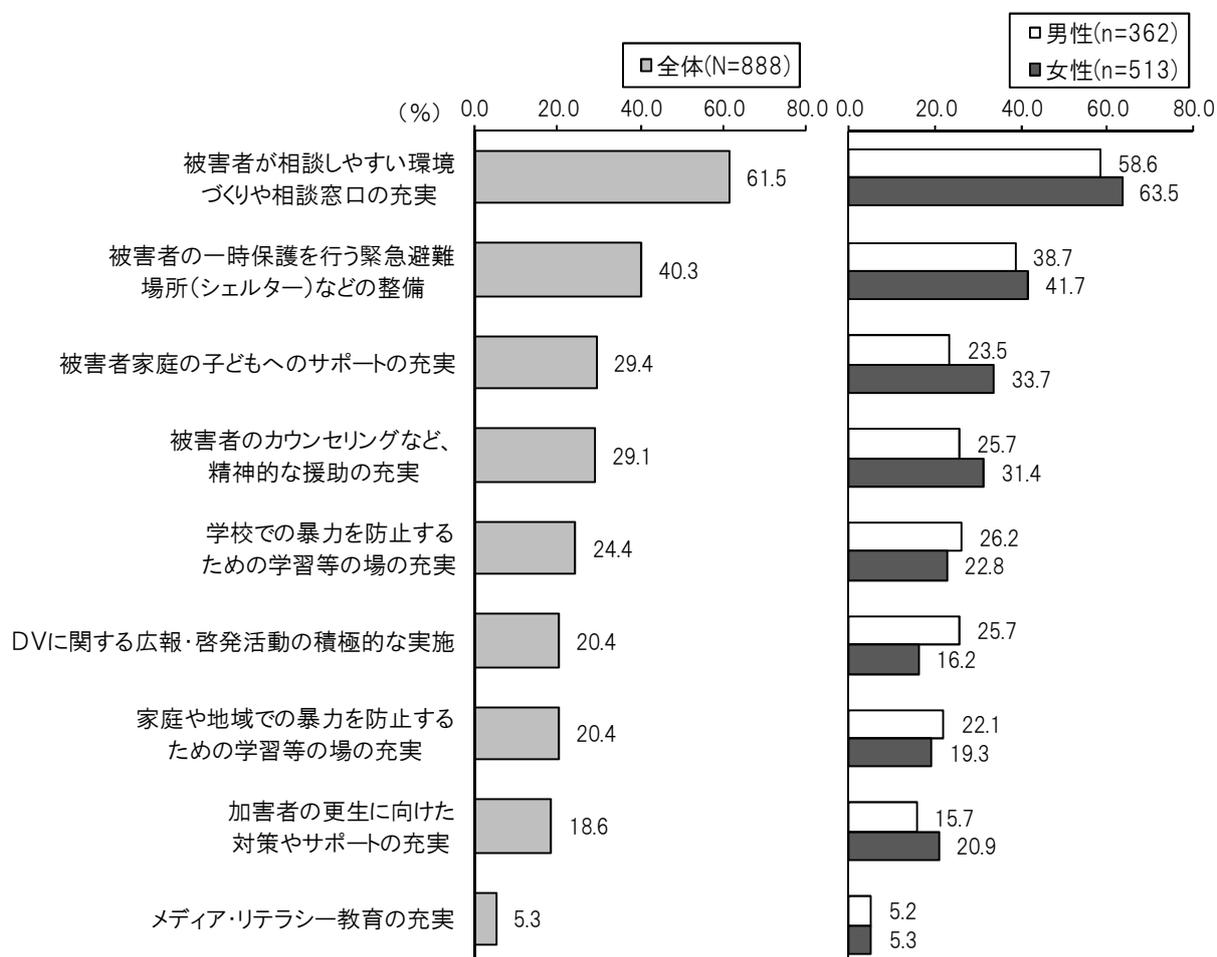
【暴力に関する相談窓口の認知状況（問34）】



注:「その他」「無回答」は、表記から省略している。

○DVに対する必要な取組については、「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」が最も多く、次いで「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備」「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」などの順となっている。（問35）

【DVに対する必要な取組（問35）】



注：「その他」「無回答」は、表記から省略している。

●課題●

○DV防止のための広報・啓発を引き続き積極的に行うことをはじめ、家庭や学校等における暴力防止のための教育の充実が必要である。

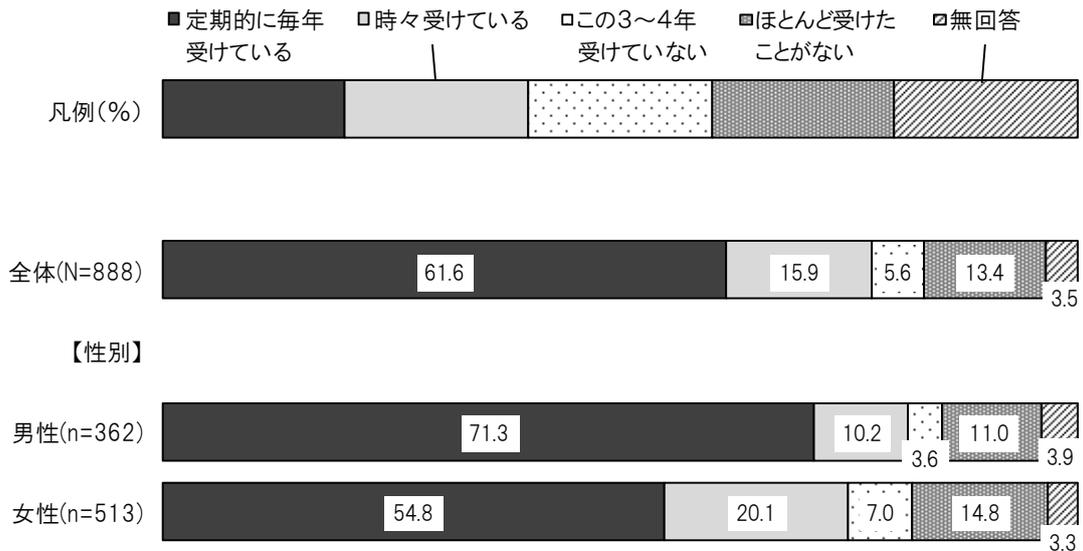
○DV被害者等が相談しやすく、また安心して相談でき、適切に支援できる体制づくりの構築、そのための関係機関との連携の強化が必要である。

【8】安心して暮らせる環境づくりについて

【市民意識調査結果のポイント】

○健診（検診）の受診状況については、8割近くが「受けている」と回答しているが、定期的に受けている割合は男性に比べ女性で低くなっている。また、男女共に若い年齢層では受けていない人が多く、特に男性が目立っている。（問 25）

【健診（検診）の受診状況（問 25）】



○男女共同参画の推進に行政が力を入れるべきことについては、「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」が上位に回答されている。（問 38）

○LGBTなど多様な性や、外国人との多文化共生などに対する理解の促進については、若い年齢層が支持する割合が高くなっている。（問 38）

●課題●

○性別にかかわらず、生涯を通じた健康づくりへの支援を行うとともに、地域で安全・安心に妊娠・出産・子育てができる環境づくりが必要である。

○女性特有の疾病予防をはじめ、女性の心身の健康づくりに向けて、健診の受診率向上や、多様な相談支援等の充実が必要である。

○高齢者、障害者のみならず、生活上の困難を有する人などへの支援や、福祉環境の充実が必要である。

**東広島市 男女共同参画に関する
市民意識調査・事業所アンケート報告書
— 概要版 —**

発 行 / 平成 31 年 3 月
発 行 者 / 広島県 東広島市 生活環境部 人権男女共同参画課
〒739-8601 東広島市西条栄町 8 番 2 9 号
TEL (082) 420-0927
FAX (082) 423-0270
