

I 調査の概要

1. 調査の目的

第六次北本市男女行動計画の策定にあたり、市民及び市内事業所の男女共同参画に関する意識や実態を把握し、今後の男女共同参画に関する取組の重要な基礎資料とすることを目的とします。

2. 調査設計

| 項目 | 市民意識・実態調査 | 事業所アンケート調査 |
|-------|--|------------------------------------|
| ①調査地域 | 北本市全域 | |
| ②調査対象 | 北本市在住の18歳以上の市民 | 北本市内事業所 |
| ③標本数 | 2,000人 | 200社 |
| ④抽出方法 | 年齢及び地域等の層化法により、住民基本台帳から男女各1,000人を無作為抽出 | 市内事業所より200社を抽出(従業員数50人以上の事業所は全数配布) |
| ⑤調査方法 | 郵送配付 郵送とインターネットによる回収 (督促はがきを1回) | 郵送配布付 郵送とインターネットによる回収 |
| ⑥調査期間 | 令和3年10月30日～11月22日 | 令和3年11月17日～12月6日 |

3. 回収結果

①市民意識・実態調査

○標本数：2,000（女性1,000、男性1,000）

○有効回収数：953（女性521、男性417、その他2、回答したくない8、性別無回答5／調査票用紙による回答661、インターネット回答292）

○回収率：47.7%（女性52.1%、男性41.7%）

②事業所アンケート調査

○標本数：200

○有効回収数：73

○回収率：36.5%

4. 報告書を読む際の留意点

- 調査結果の比率は、その設問の回答者を基数として、小数点以下第2位を四捨五入して算出しています。そのため、合計が100%にならない場合があります。
- 複数回答形式の場合、回答比率の合計は通常100%を超えます。
- 表・グラフ中の「n=」とは、回答者数を表します。
- 選択肢の語句が長い場合、本文中や表・グラフでは省略した表現を用いることがあります。
- 市民意識・実態調査の性別の選択で「その他」「回答したくない」を用意し、各2人、8人の回答がありました。回答者が少なく分析に適さないため、「回答したくない(n=8)」については、回答者の属性に関する設問のみ参考値として掲載しています。

5. 各種調査との比較

Ⅱ市民意識・実態調査については、北本市で平成28年に実施した前回調査及び埼玉県や国で実施した同様の調査結果との比較を掲載しています。

前回調査及び埼玉県や国の調査概要については、次のとおりです。

| 区分 | 調査名 | 実施時期 | 対象者と調査方法 | 有効回収数 (有効回収率) |
|-----|--------------------------------------|------------------------|--|------------------|
| 北本市 | 男女共同参画に関する市民意識調査 | 平成28年 10月～11月 | 北本市在住の18歳以上の男女2,000人 郵送による配布・回収 | 1,024 (51.2%) |
| | | 平成23年 10月 | | 935 (46.8%) |
| 県 | 令和2年度 男女共同参画に関する意識・実態調査 | 令和2年 9月 | 埼玉県在住の18歳以上の男女5,000人 郵送配布、郵送・インターネット回収併用 | 2,221 (44.4%) |
| | 埼玉県多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査 | 令和2年 9月 | 埼玉県内に住む満18歳～65歳未満の15,000人 郵送配布、郵送・インターネット回収併用 | 5,606 (37.6%) |
| 全国 | 男女共同参画社会に関する世論調査 | 令和元年 9月 | 全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人 調査員による個別面接聴取 | 2,645 (52.9%) |
| | 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査 | 令和3年 4月～5月 (第3回) | 国内居住のインターネットパネル登録モニター インターネット調査 | 10,128人 |

6. 用語の解説（50音順）

■育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

平成3年5月公布の「育児休業等に関する法律（育児休業法）」に介護休業を盛り込む改正が行われ、平成7年6月に公布された。

育児休業と介護休業の制度の設置、子の養育と家族介護を行う労働者に対して事業主が行わなければならない、勤務時間などに関する措置や支援措置について定めている。

令和3年6月の改正により、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（産後パパ育休）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等が盛り込まれた。

■固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。

■ジェンダー

生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。世の中の男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のこと。

■女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

昭和54年（1979年）に国連総会で採択され、日本は昭和60年（1985年）に批准した。この条約は、女性に対するあらゆる差別の撤廃をめざして、法律や制度だけでなく、各国の慣習、慣行までも対象に含めている。

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成27年9月に公布された。これにより、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主に義務付けられた。

令和元年6月の改正により、一般事業主行動計画の策定や情報公表義務の対象が常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大することや、パワーハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等への防止対策の強化等が盛り込まれた。

■セクシュアル・ハラスメント

他の者を不快にさせる職場における性的な言動、または他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動のことをいう。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、人目にふれる場所へのわいせつな写真やポスターの掲示などが含まれる。

■男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことをいう。

■男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月に公布された。男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的としている。

■男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

昭和 47 年 7 月に公布された。女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とし、事業主並びに国及び地方公共団体は、基本理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるよう努めなければならないと規定している。平成 18 年 6 月の改正により、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策、母性健康管理措置、ポジティブ・アクションの推進等が定められた。また平成 28 年 3 月の改正により、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設された。

■デートDV

恋人などの親密な関係にある者（配偶者等を除く）の一方から他方に対してふるわれる身体的暴行、精神的攻撃、性的強要、経済的圧迫等の暴力のことをいう。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者やパートナー、恋人を含む親密な関係にある男女の間で起きる身体的暴行、精神的攻撃、性的強要、経済的圧迫等の暴力のことをいう。

■配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）

平成 13 年 4 月に公布された。DV の防止及び被害者の保護を図ることを目的としている。平成 16 年の改正により、暴力の定義の拡大や、保護命令の対象の拡大などが行われたほか、国において「基本方針」が定められた。

令和元年 6 月の改正により、児童虐待と密接な関連があるとされる DV 被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明確化されるとともに、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化された。

■パタニティ・ハラスメント

配偶者の妊娠・出産や育児を理由に休暇や時短勤務を希望（利用）する男性社員に対し嫌がらせを行うことをいう。

■ マタニティ・ハラスメント

「マタハラ」と呼ばれ、働く女性に対して妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを行ったり、不当な扱いを行ったりすることをいう。

■ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

個人の自己決定を保障する考え方で、生涯にわたって身体的・精神的・社会的な健康を維持し、子どもを産むかどうか、いつ産むか、どれくらいの間隔で産むかなどについて選択し、自ら決定する権利のことをいう。

■ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて様々な生き方が選択・実現できることを示す。

■ SOGI

「Sexual Orientation and Gender Identity」の頭文字をとった性的指向・性自認を指す略称のこと。

■ LGBTQ

Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、体の性と心の性が一致しない人）、Questioning（クエスチョニング、性自認を定められないまたは定めない者）それぞれの頭文字からとったセクシャルマイノリティ（性的少数者）の総称のことをいう。