

北本市男女共同参画に関する意識・実態調査報告書【概要版】

令和4年3月 北本市

北本市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成29年度に第五次北本市男女行動計画を策定し、総合的、計画的にさまざまな取り組みを進めています。

このたび、次期計画となる第六次北本市男女行動計画の策定にあたり、令和3年10月～11月に市民を対象とした「北本市男女共同参画に関する意識・実態調査」、11月～12月に市内事業所を対象とした「事業所アンケート調査」を実施しました。この結果は、今後の男女共同参画に関する取組の重要な基礎資料とします。

I 調査の概要

1 調査の設計

項目	市民意識・実態調査	事業所アンケート調査
調査対象	満18歳以上の市民	市内事業所
標本数	2,000人	200社
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)
調査方法	郵送配布・郵送回収(インターネットによる回収を併用)	
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
有効回収数	953(女性521、男性417、性別無回答他15/調査票用紙による回答661、インターネット回答292)	73(調査票用紙による回答55、インターネット回答18)
回収率	47.7%(女性52.1%、男性41.7%)	36.5%

2 調査項目

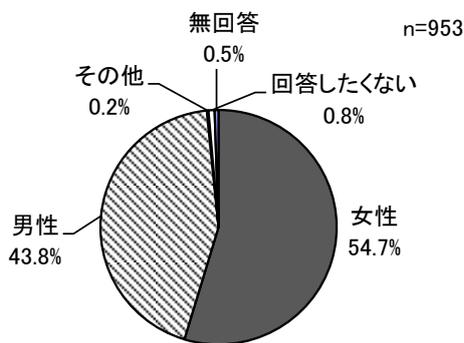
市民意識・実態調査	事業所アンケート調査
<ul style="list-style-type: none">男女平等に関する意識について家庭生活(家事・育児・介護)と地域活動についてワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について職業生活について配偶者等からの暴力などについて防災・災害対応における男女共同参画について性の多様性について北本市の男女共同参画の取組について	<ul style="list-style-type: none">女性活躍推進への取組について女性の管理職登用について仕事と育児・介護の両立支援についてテレワークについて職場における各種ハラスメントの防止についてLGBTQ(性的少数者)等への対応について男女共同参画に関する市の施策・制度について

II 市民意識・実態調査

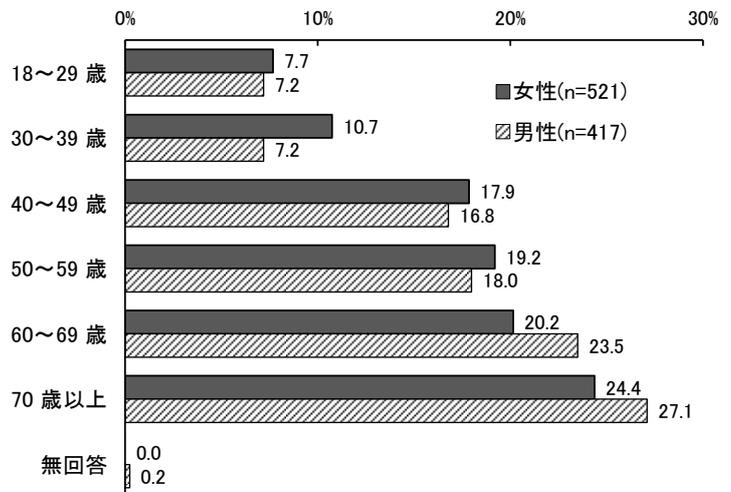
1. 回答者の属性

- ▼回答者の性別は、女性の回答者が男性を上回り、「その他」や「回答したくない」は合計で1%となっています。
- ▼回答者の年齢は、男女ともに年代が上がるほど割合が高く、特に男性で60歳以上が多くとなっています。

【性別】



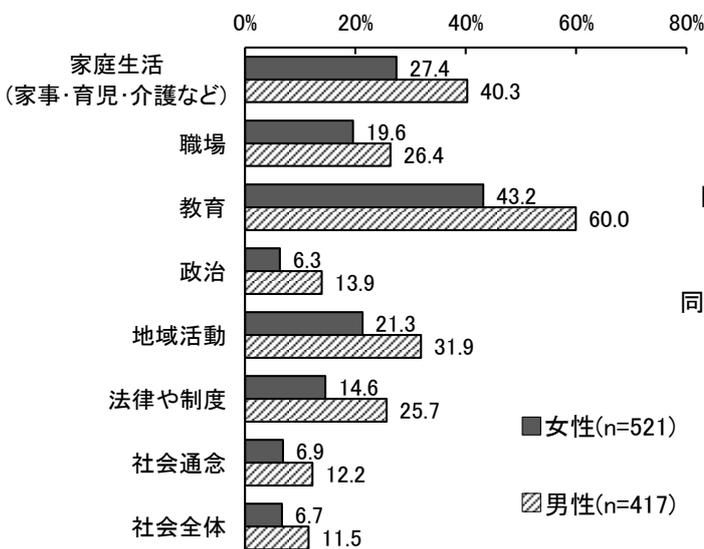
【年齢】



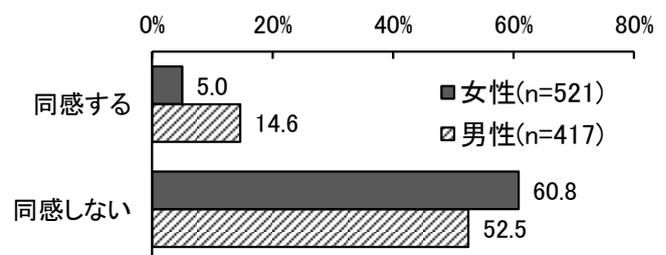
2. 男女平等に関する意識について

- ▼各分野での男女の地位の平等については、いずれの分野でも男性に比べ女性で平等になっていると思う人の割合が低く、特に家庭と教育の分野で差が大きくなっています。
- ▼「男は仕事、女は家庭」という考え方については、男女ともに「同感しない」との回答が「同感する」を大きく上回ります。

【各分野の男女の地位の平等「平等になっている」の割合】



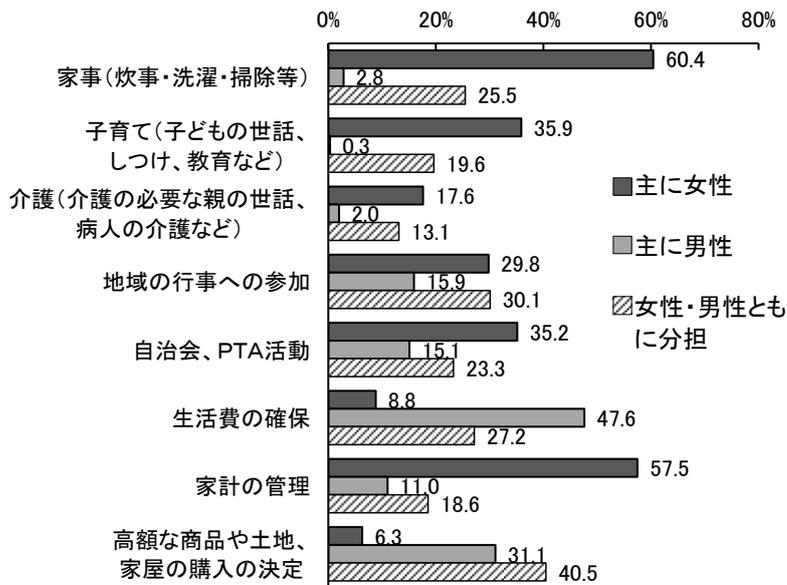
【「男は仕事、女は家庭」という考え方】



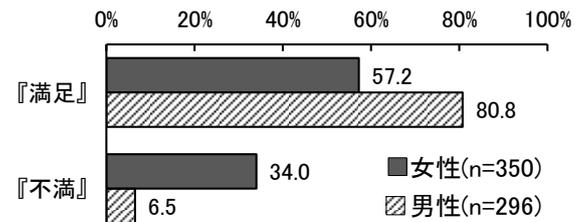
3. 家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について

- ▼家庭での役割分担の割合について、多くの項目で「主に女性」よりも「主に女性」の割合が高く、特に家事や家計の管理などの割合が高くなっています。一方で、生活費の確保と高額な商品等の購入の決定は「主に女性」よりも「主に男性」の割合が高くなっています。
- ▼家庭内での役割分担に対し不満を感じる割合は、女性が男性を大きく上回ります。

【家庭での役割分担の割合】



【家庭内での役割分担の満足度】

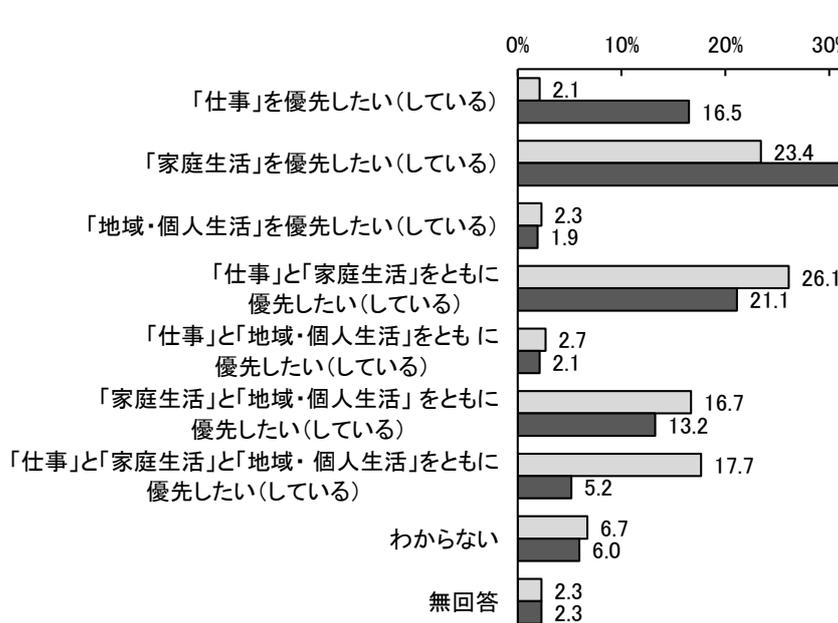


※『満足』=「満足している」+「どちらかといえば満足している」
『不満』=「不満である」+「どちらかといえば不満である」

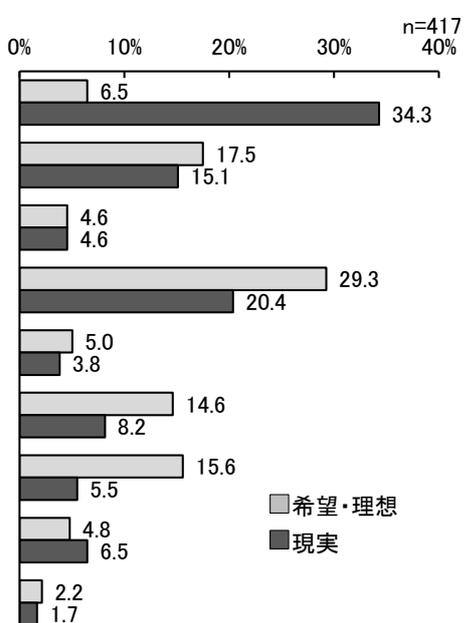
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ▼ワーク・ライフ・バランスについては、希望・理想では、男女ともに『『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい』が最も高くなっていますが、現実では、女性で家庭生活を優先、男性で仕事を優先する人が多くなっています。

【ワーク・ライフ・バランスの理想と現実】■女性



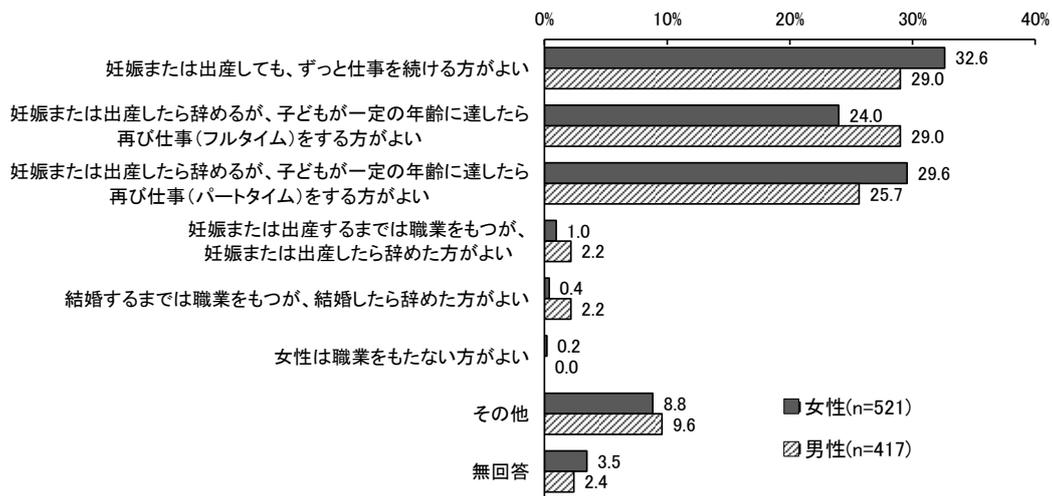
■男性



5. 職業生活について

▼女性の働き方に対する考えについて、男女ともに「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も高くなっています。（男性は「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（フルタイム）をする方がよい」も同率。）

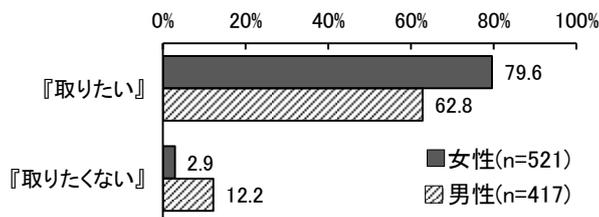
【女性の働き方に対する考え】



▼育児休業の取得意向については、取りたいとの回答は、女性で約8割、男性で6割と高くなっています。育児休業を取得する期間については、女性で「半年以上」、男性で「1か月以上～半年未満」と「半年以上」がともに3割台と、男性の方が短い期間となっています。

▼男性が育児休業・介護休業を取得することについては、男女ともに『取得した方がよい』が約8割に達しています。

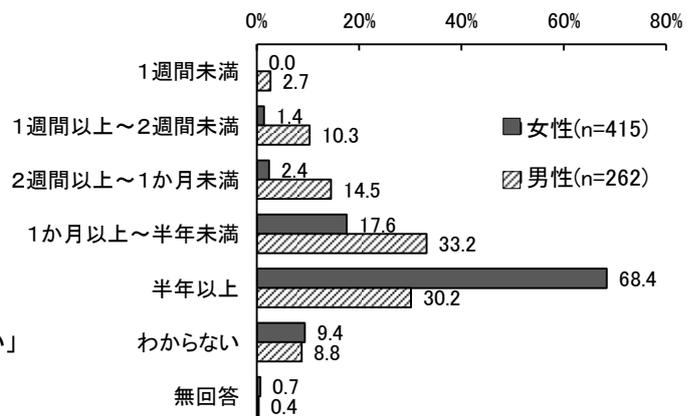
【育児休業の取得意向】



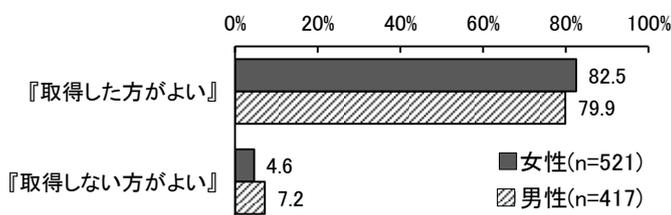
※『取りたい』=「ぜひ取りたい」+「どちらかといえば取りたい」

『取りたくない』=「取りたくない」+「どちらかといえば取りたくない」

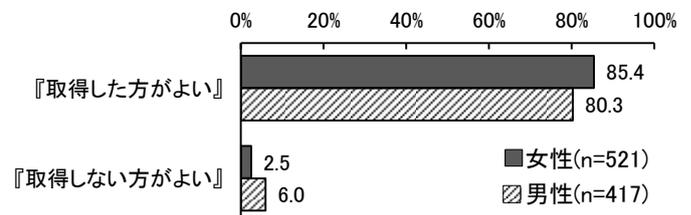
【育児休業を取得する期間】



【男性の育児休業の取得】



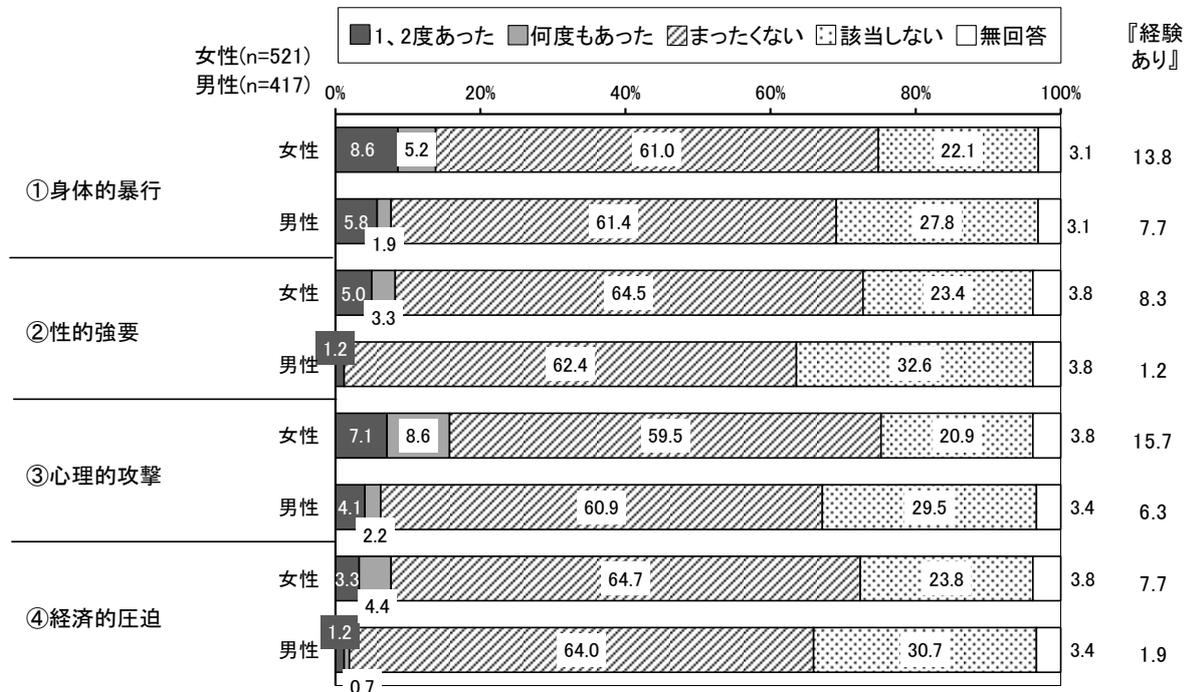
【男性の介護休業の取得】



6. 配偶者等からの暴力などについて

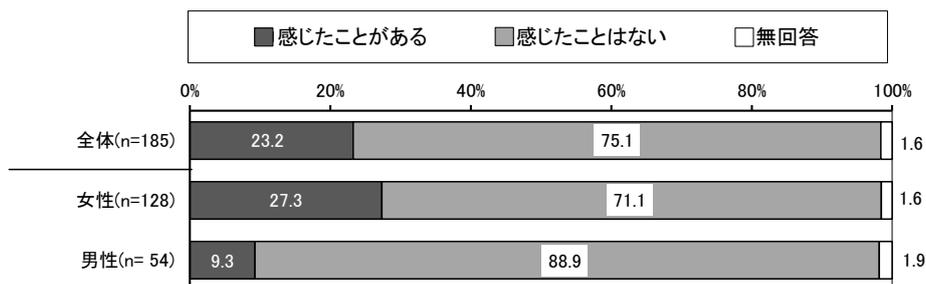
▼DVと考えられる行為を『経験あり（「1、2度あった」と「何度もあった」の合計）』の割合は、いずれの暴力でも、女性が男性を上回っています。

【DVを受けた経験の有無】



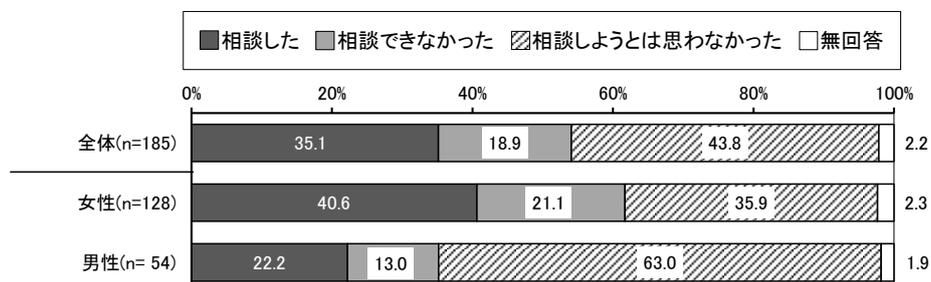
▼DVと考えられる行為を受けた経験がある女性の約4人に1人が、相手の行為により命の危険を「感じたことがある」と回答しています。

【DVにより命の危険を感じたことの有無】



▼DV被害の相談状況については、「相談した」割合は女性が約4割、男性で約2割となっており、男性で「相談しようとは思わなかった」との回答が多くなっています。

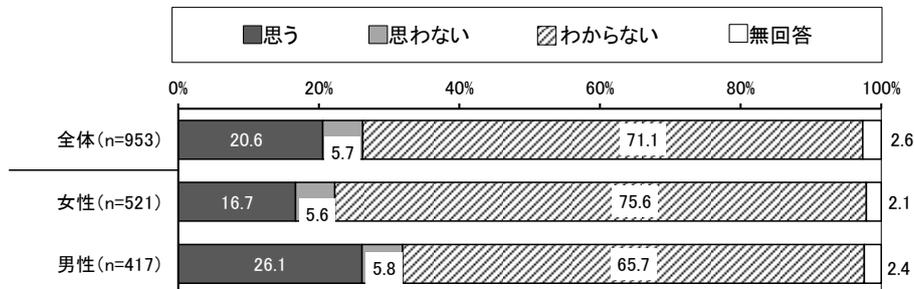
【DVの相談状況】



7. 防災・災害対応における男女共同参画について

▼自主防災組織等で女性の意見が反映されているかについては、全体で「わからない」が約7割を占めています。性別では、「思う」は男性が女性を上回ります。

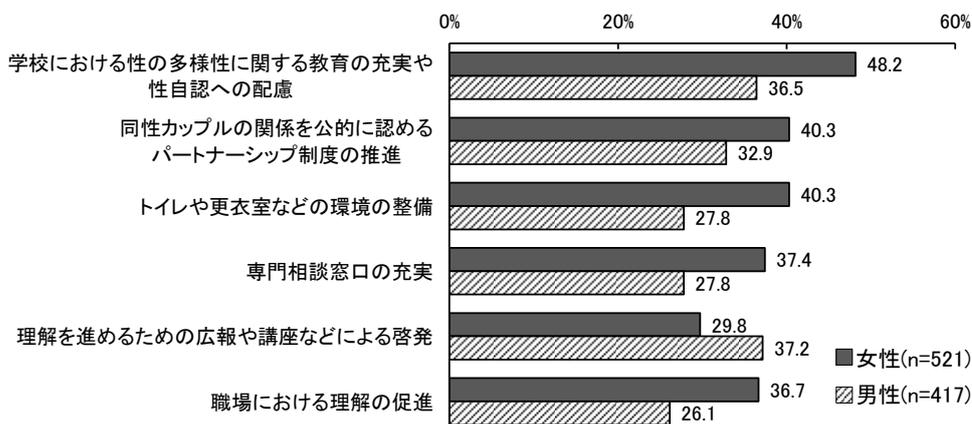
【自主防災会等での女性の意見の反映】



8. 性の多様性について

▼性的少数者への理解の促進・支援に必要なことについては、「学校における性の多様性に関する教育の充実や性自認への配慮」「同性カップルの関係を公的に認めるパートナーシップ制度の推進」「トイレや更衣室などの環境の整備」が上位にあげられており、男性に比べ女性でその割合が高くなっています。

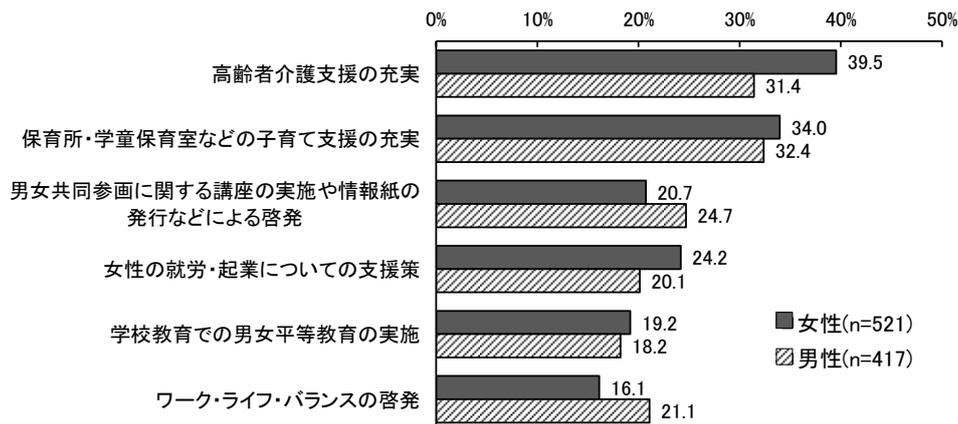
【性的少数者への理解の促進・支援に必要なこと(上位6項目)】



9. 北本市の男女共同参画の取組について

▼男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策については、「高齢者介護支援の充実」「保育所・学童保育室などの子育て支援の充実」などが上位にあげられています。性別では、「高齢者介護支援の充実」は女性が男性を、「ワーク・ライフ・バランスの啓発」は男性が女性を特に上回ります。

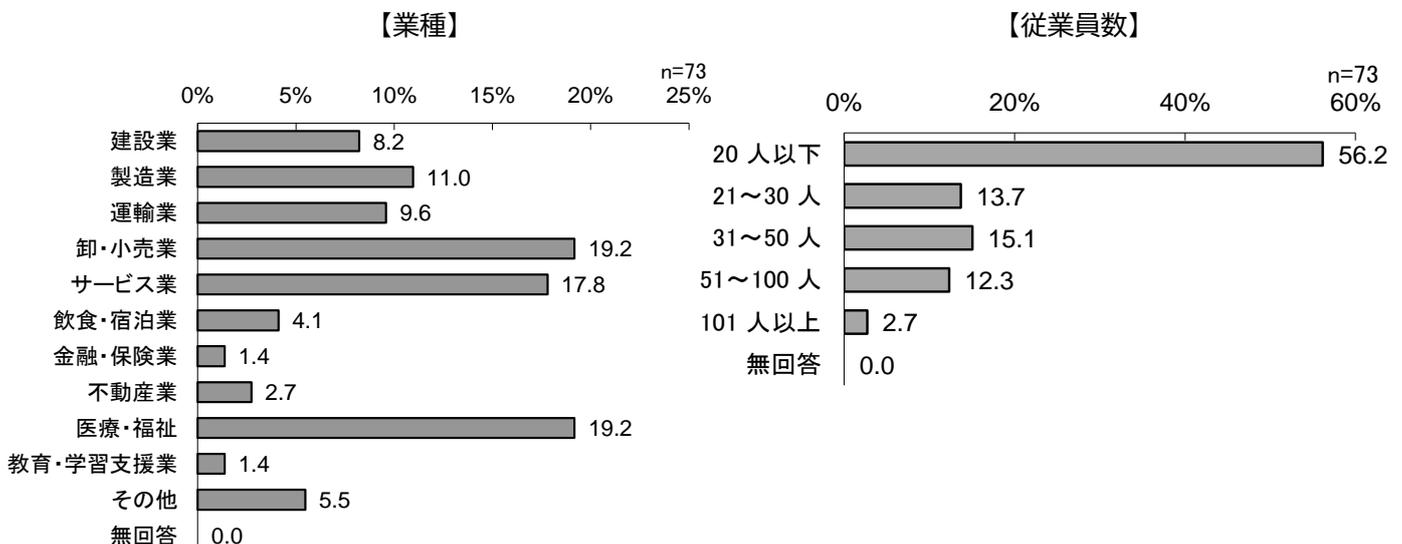
【男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策(上位6項目)】



Ⅲ 事業所アンケート調査

1. 事業所の概要について

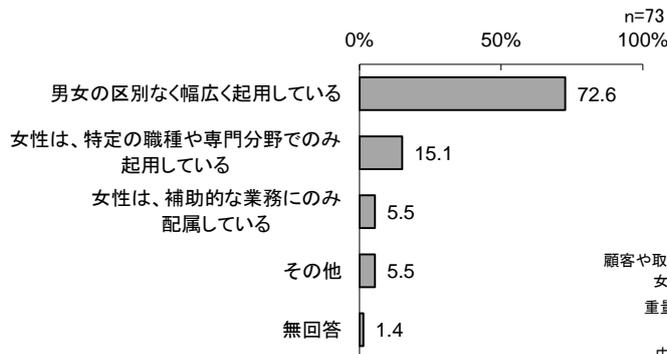
▼業種については、「卸・小売業」「医療・福祉」「サービス業」などで多くなっています。
▼従業員数については、「20人以下」が半数以上を占めており、小規模の事業所が多くなっています。



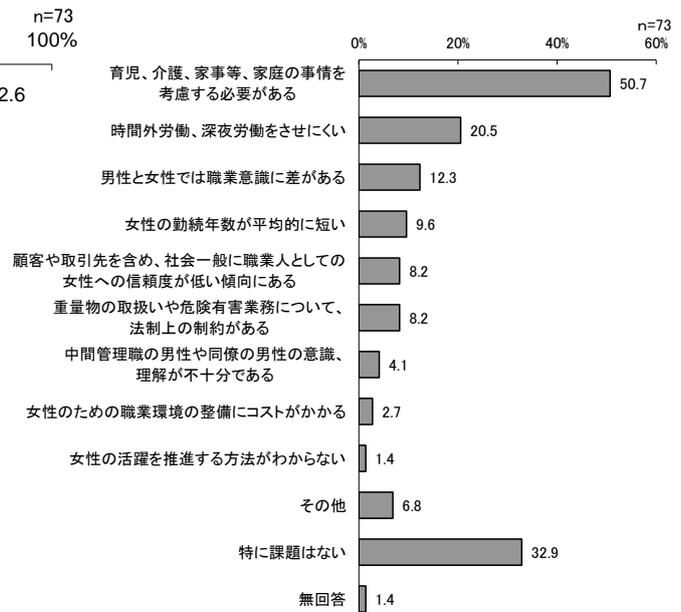
2. 女性活躍推進への取組について

- ▼女性従業員の起用・配属について、「男女の区別なく幅広く起用している」との回答が7割を超えています。
- ▼女性の活躍推進にあたっての課題として、「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」が特に多くあげられています。

【女性従業員の起用・配属】



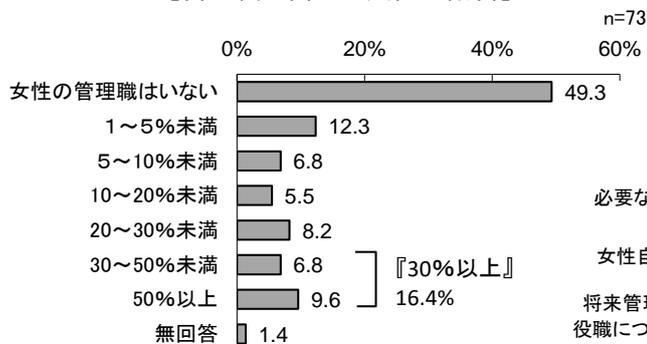
【女性の活躍推進にあたっての課題】



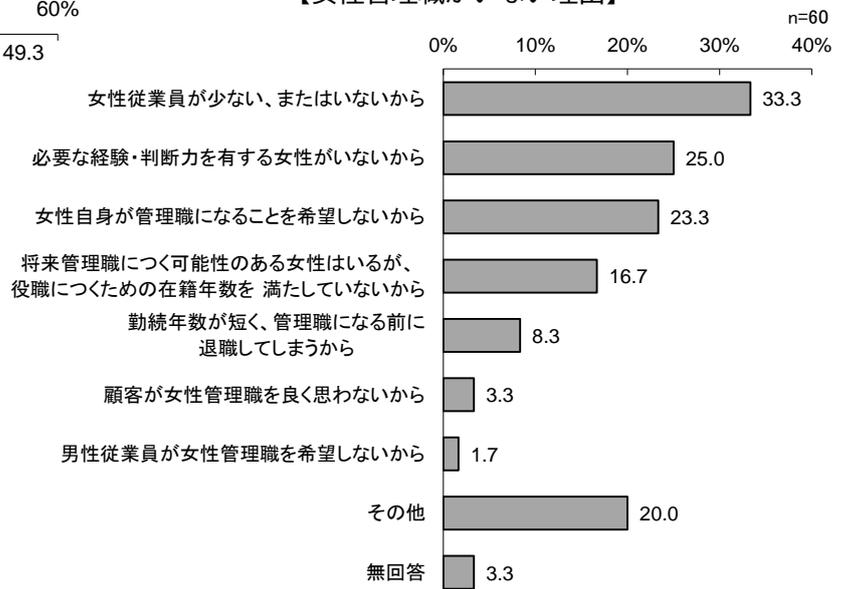
3. 女性の管理職登用について

- ▼管理職に占める女性の割合については、「女性の管理職はいない」が約5割を占めています。女性管理職『30%以上』は1割台半ばとなっています。
- ▼女性管理職がない理由については、「女性従業員が少ない、またはいないから」が最も多くあげられています。

【管理職に占める女性の割合】



【女性管理職がない理由】



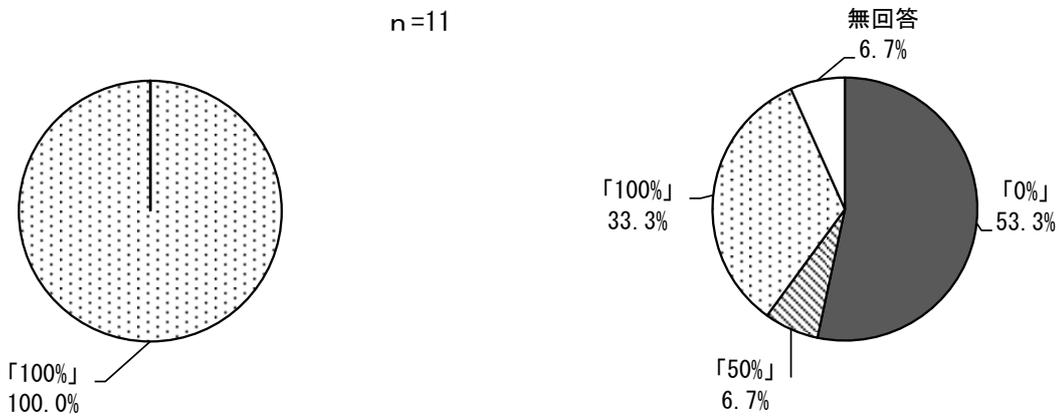
4. 仕事と育児・介護の両立支援について

- ▼育児休業の対象者（出産した女性従業員と配偶者が出産した男性従業員）のうち、実際に育児休業を取得した人の割合については、女性従業員が「100%」であるのに対し、男性従業員では取得していない人が半数を占めています。
- ▼女性従業員の就労傾向については、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」との回答が5割台と多くなっています。
- ▼男性従業員の育休取得における課題として「代替要員の確保など人員の不足」が多くあげられています。

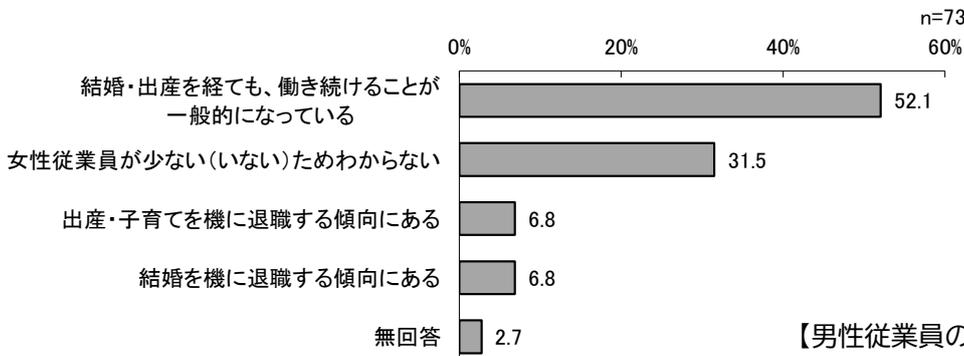
【育児休業の取得率】

■女性従業員

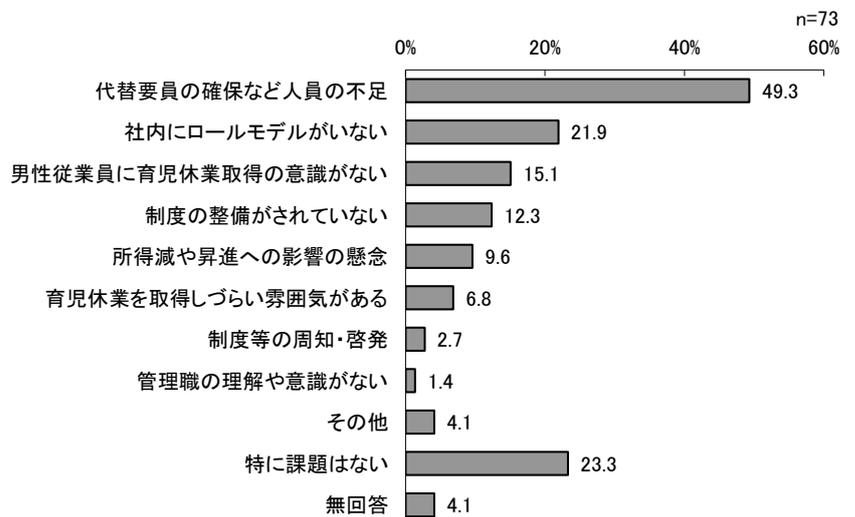
■男性従業員



【事業所における女性従業員の就労傾向】

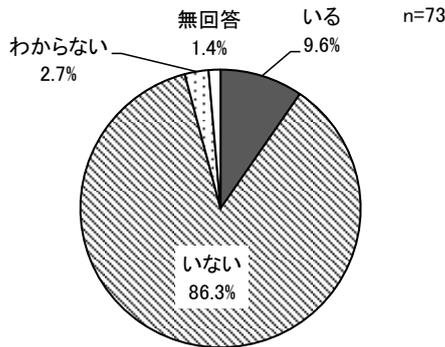


【男性従業員の育児休業取得の課題】

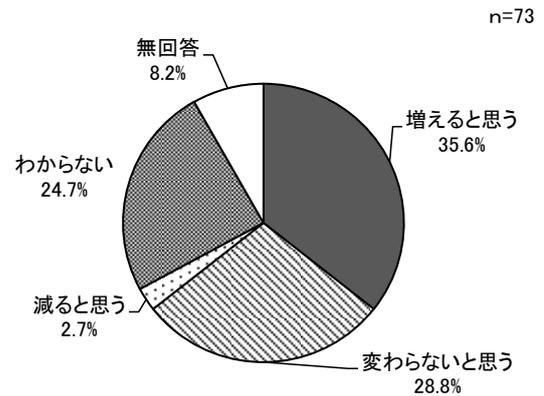


▼介護離職者がいた事業所は全体の1割程度ですが、今後介護離職者が「増えると思う」とした事業所は3割台となっています。

【介護離職者の有無】



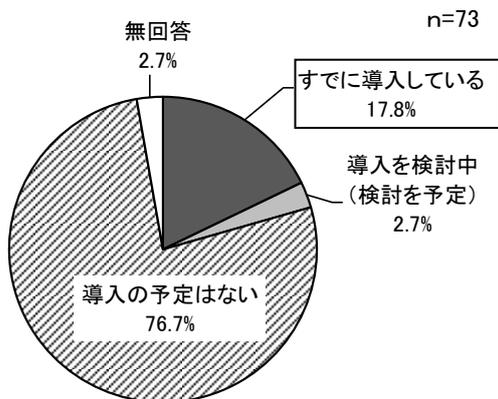
【今後の介護離職者数の予想】



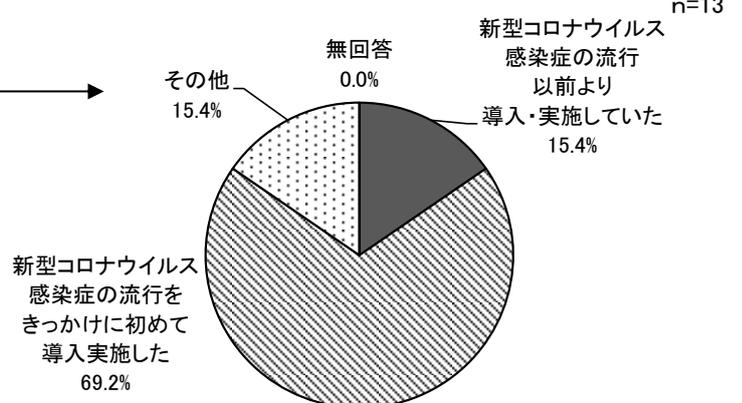
5. テレワークについて

▼テレワークについては、「導入の予定はない」が7割台で、導入・実施の課題は「テレワークできる仕事がない」が約5割となっています。テレワークを導入している事業所の約7割が「新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに初めてテレワークを導入実施した」と回答しています。

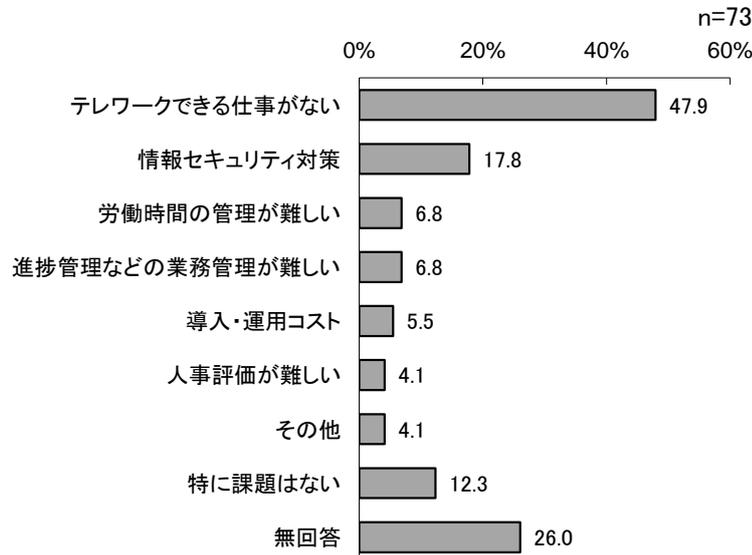
【テレワークの導入】



【テレワークの導入の時期】



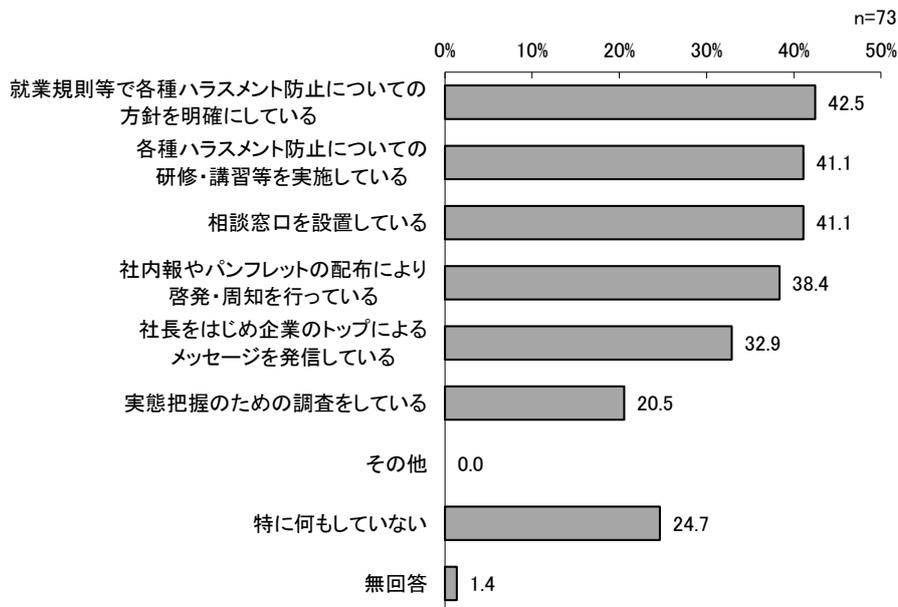
【テレワーク導入・実施にあたっての課題】



6. 職場における各種ハラスメントの防止について

▼各種ハラスメントの防止への取組については、「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」「各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している」「相談窓口を設置している」がともに4割台であるなど、何らかの取組を行っている事業所が多くなっています。

【ハラスメント等防止への取組】

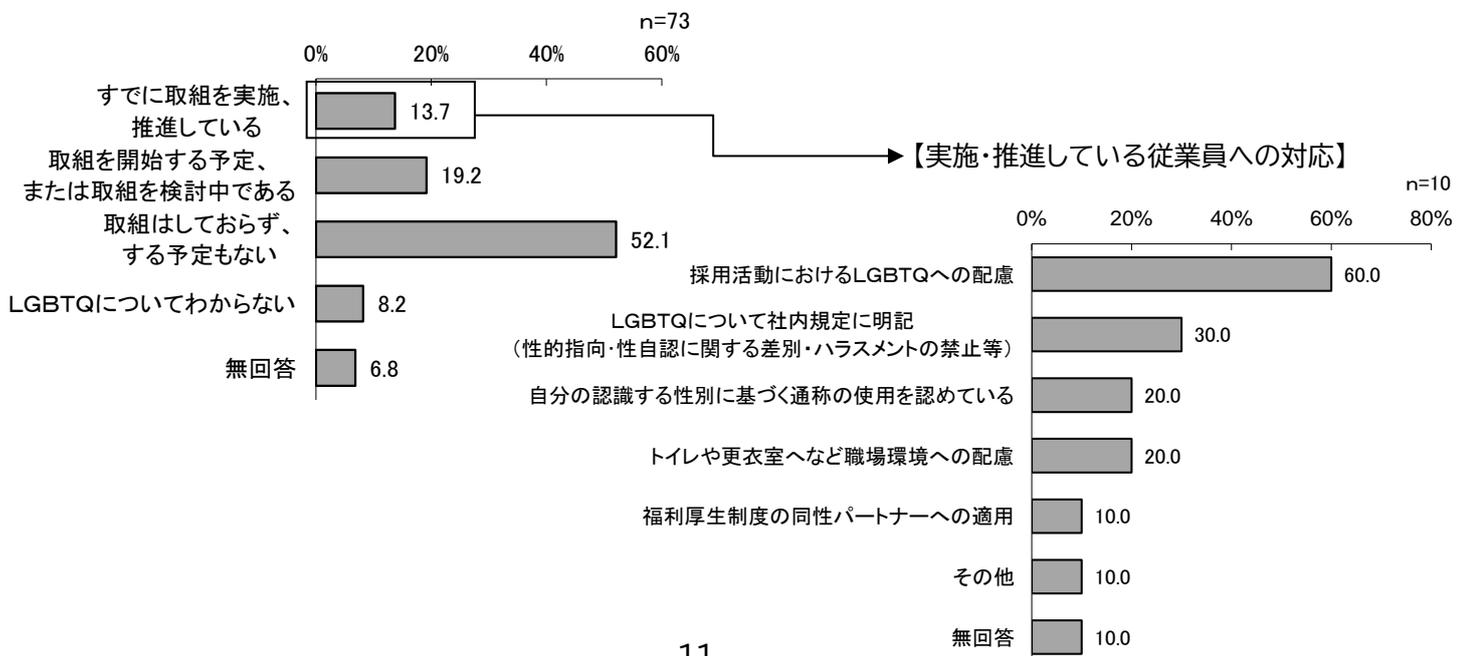


7. L G B T Q（性的少数者）等への対応について

▼L G B T Q（性的少数者）等への取組については、約3割の事業所が実施・推進中、あるいは取組を検討中としています。

▼実施・推進する取組としては「採用活動におけるL G B T Qへの配慮」が6割となっています。

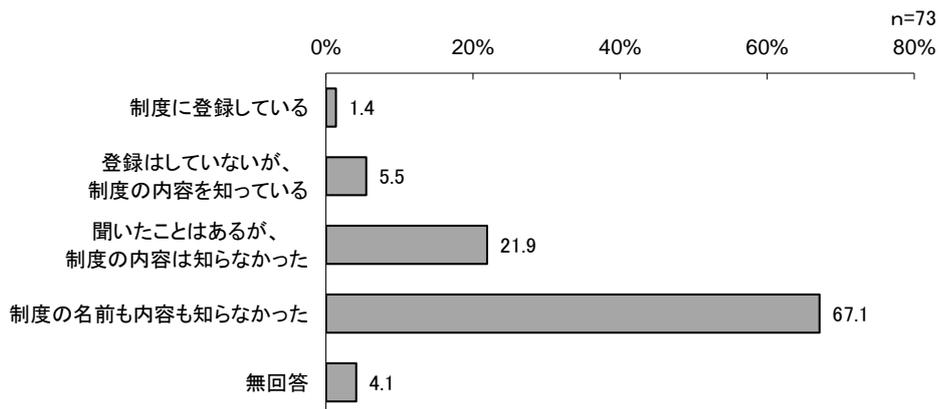
【事業所におけるLGBTQ(性的少数者)等への取組】



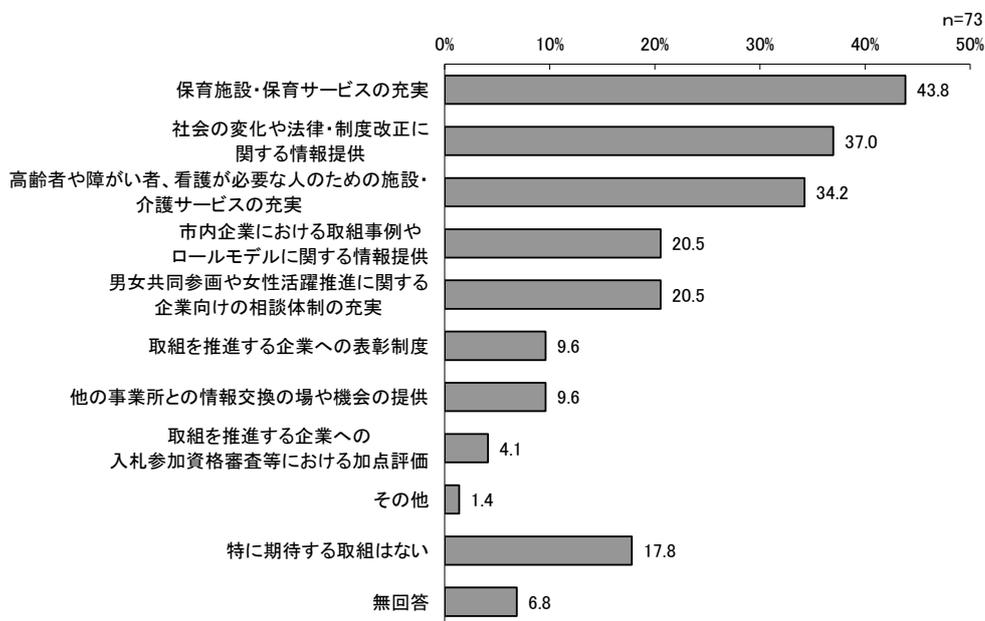
8. 男女共同参画に関する市の施策・制度について

- ▼「男女きらきら北本いっしょにプログラム」については、6割以上の事業所が「制度の名前も内容も知らなかった」としてしています。
- ▼事業所における男女共同参画を推進する上で、市や行政に期待することについては、「保育施設・保育サービスの充実」「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が上位にあげられています。

【「男女きらきら北本いっしょにプログラム」の認知度】



【事業所における男女共同参画を推進する上で市・行政に期待する取組】



埼玉県北本市 総務部 人権推進課
 人権推進・男女共同参画担当
 〒364-8633 北本市本町 1-111
 電話 048-591-1111<代表>