

男女共同参画に関する市民意識調査 男女共同参画に関する事業所調査 報告書概要版

令和6年12月
習志野市

この報告書概要版は、令和6年7月22日～8月9日にかけて実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」及び「男女共同参画に関する事業所調査」の主な結果を取りまとめたものです。

■ 調査のあらまし

本調査は、男女共同参画に関する市民及び事業所の意識や実態を把握し、令和8年度を初年度とする「次期男女共同参画基本計画」や今後の施策推進のための基礎資料とすることを目的に実施しました。それぞれの調査の概要は以下のとおりです。

	【市民意識調査】	【事業所調査】
調査地域	習志野市全域	
調査対象	市内在住の18歳以上の男女 2,000 人	令和3年度経済センサス基礎調査結果（総務省統計局）に掲載されている市内事業所で個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く、単独事業所及び本所・本社・本店で、常用雇用者が1名以上の事業所のうち、500 事業所
抽出方法	住民基本台帳による無作為抽出	無作為抽出
調査方法	郵送配布、郵送回収	
調査期間	令和6年7月22日～8月9日	
回収結果	○発送数:2,000 ○宛先不明等: 7 ○回収数: 656 ○有効回収数: 654 ○有効回収率:32.8%	○発送数: 500 ○宛先不明等: 30 ○回収数: 138 ○有効回収数: 133 ○有効回収率:28.3%

- ・調査結果の数値は、原則として回答率(%)で表記しています。
- ・回答率(%)は、小数第二位を四捨五入により端数処理しています。そのため、単数回答の設問で属性ごとの回答比率をすべて合算した場合に100.0%とならず、99.9%や100.1%などとなる場合があります。
- ・回答率(%)は、その設問の回答者数を基数として算出しています。そのため、複数回答の場合、選択肢ごとの割合を合計すると100.0%を超える場合があります。
- ・アンケート調査票の選択肢の文章が長い場合、図や本文で要約して短く表現している箇所があります。

■ 回答者の基本情報

◆ 市民意識調査

図 1 性別

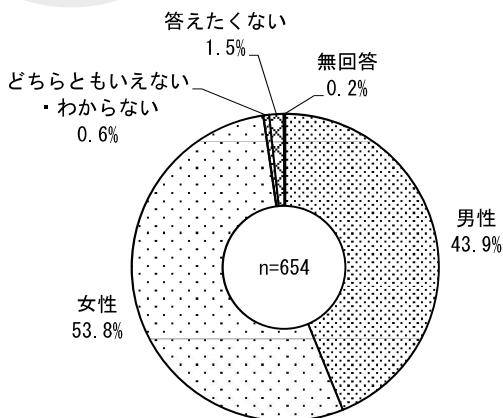
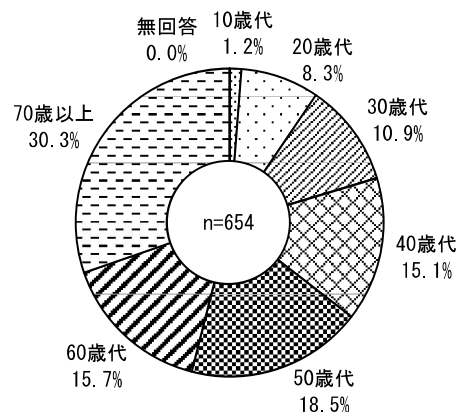


図 2 年齢



◆ 事業所調査

図 3 事業所の区分

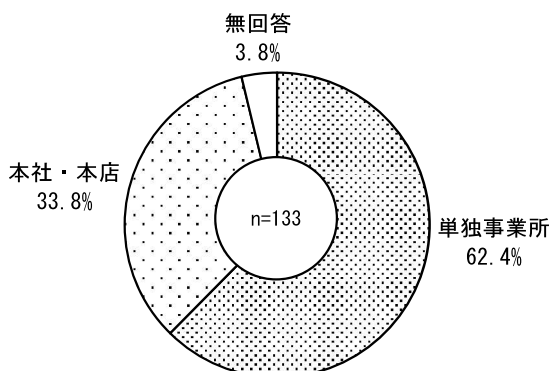
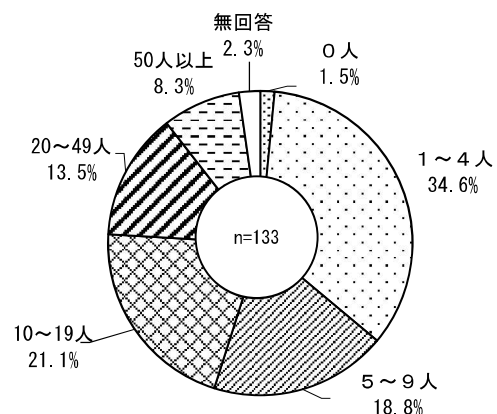


図 4 事業所規模 (総従業員数)

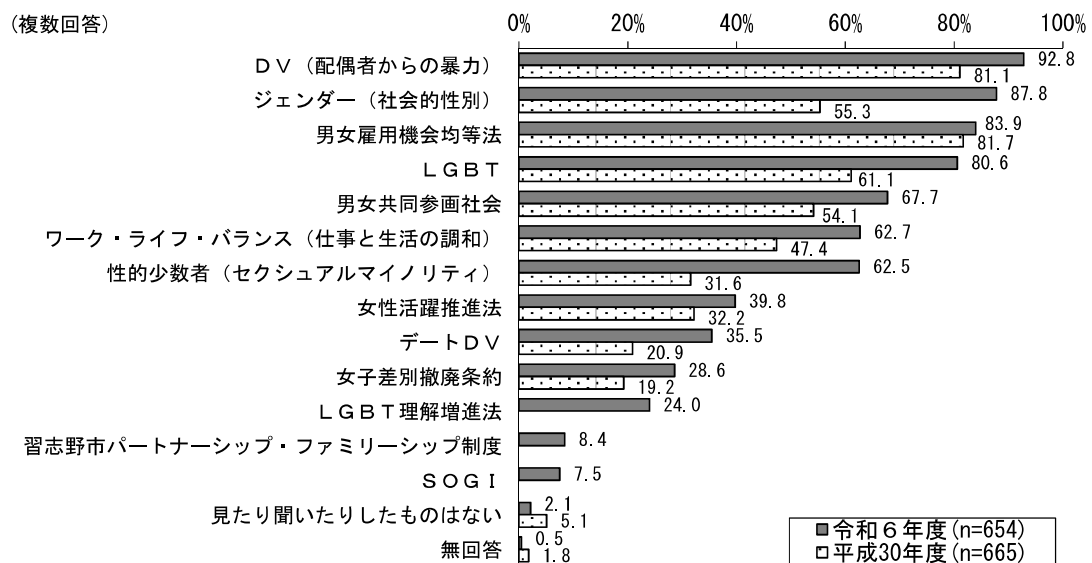


■ 男女共同参画に関する市民意識調査

◆男女共同参画に関する言葉の認知度

見たり聞いたりしたことがあるものとして、「DV（配偶者からの暴力）」「ジェンダー（社会的性別）」「男女雇用機会均等法」「LGBT」が8割以上です。各項目とも平成30年度調査から今回調査にかけて割合が増加しており、特に「ジェンダー（社会的性別）」「性的少数者（セクシュアルマイノリティ）」で30ポイント以上増加しています。

図5 男女共同参画に関する言葉の認知度

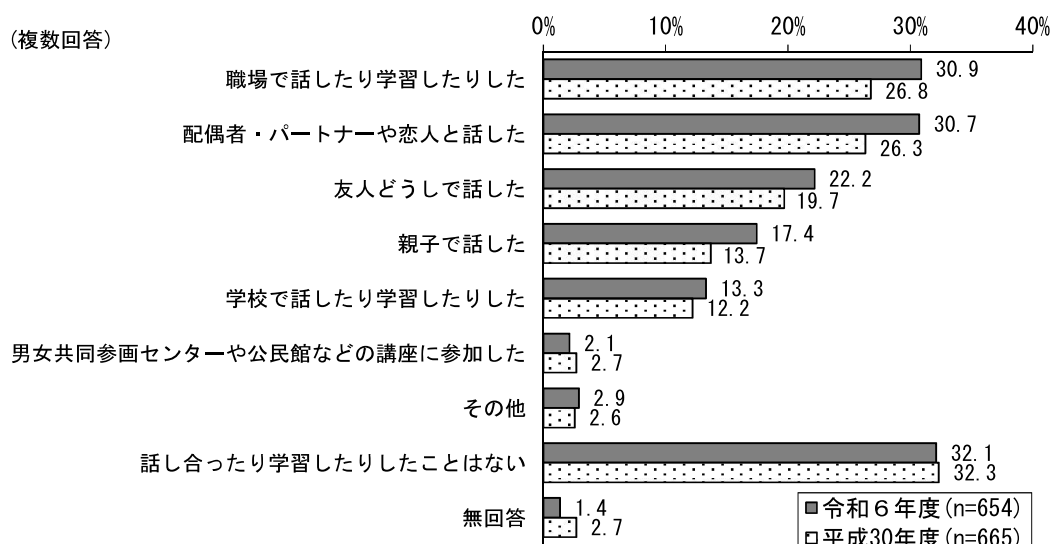


※平成30年度調査は「LGBT理解増進法」「習志野市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」「SOGI」の選択肢なし。

◆男女平等についての話し合い、学習の機会

「職場で話し合ったり学習したりした」「配偶者・パートナーや恋人と話した」が3割強でともに多く、「友人どうして話した」が続きます。「話し合ったり学習したりしたことはない」は32.1%となっています。

図6 男女平等についての話し合い、学習の機会

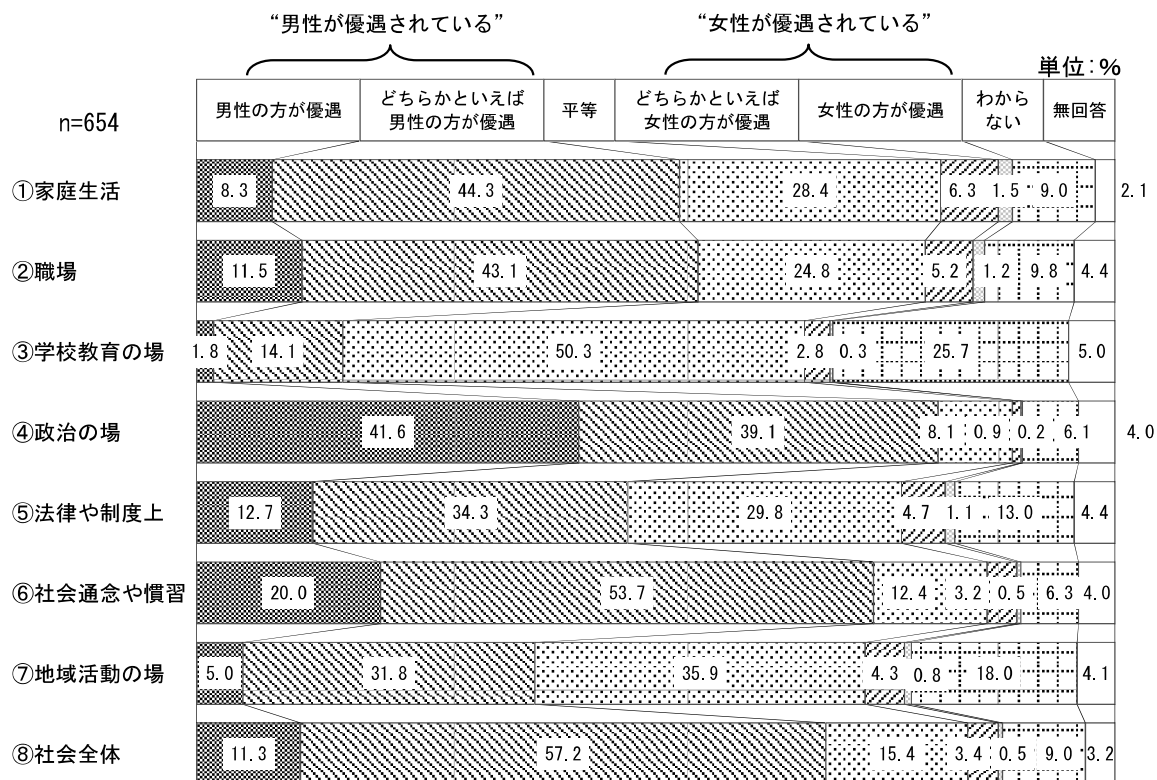


◆男女の地位の平等感

男女の地位が最も平等と考えられているのは、『③学校教育の場』(50.3%)で、「平等になっている」が“男性が優遇されている”を上回っています。

『③学校教育の場』以外の分野では“男性が優遇されている”が「平等になっている」を大幅に上回っており、『④政治の場』『⑥社会通念や慣習』では“男性が優遇されている”が7割を超えています。

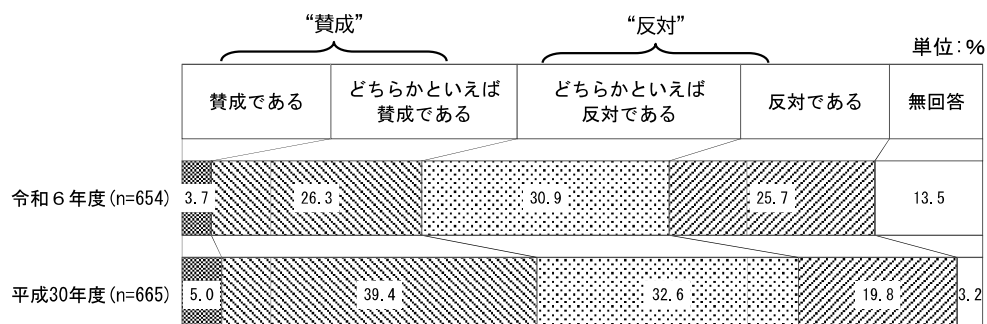
図 7 男女の地位の平等感



◆「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方

「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、“賛成”が 30.0%、“反対”が 56.6%となっています。平成 30 年度調査から今回調査にかけて“賛成”の割合が 14 ポイント減少しており、固定的な性別役割分担意識が解消に向かいつつあるものの、根強く残っています。

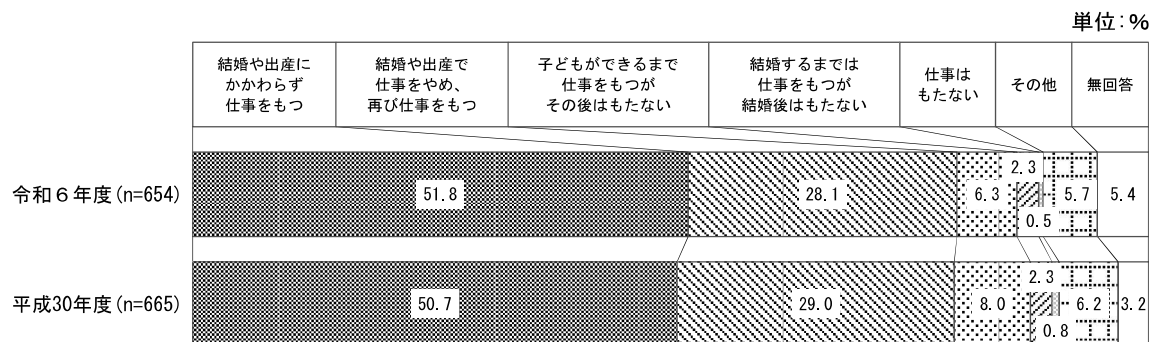
図 8 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方



◆女性が働くことについての考え

女性が働くことについて、「結婚や出産にかかわらず仕事をもつ」(51.8%)が最も多く、「結婚や出産で仕事をやめ、再び仕事をもつ」(28.1%)が続きます。「子どもができるまで仕事をもつがその後はもたない」「結婚するまでは仕事をもつが結婚後はもたない」「仕事はもたない」という回答は、いずれも1割に達していません。

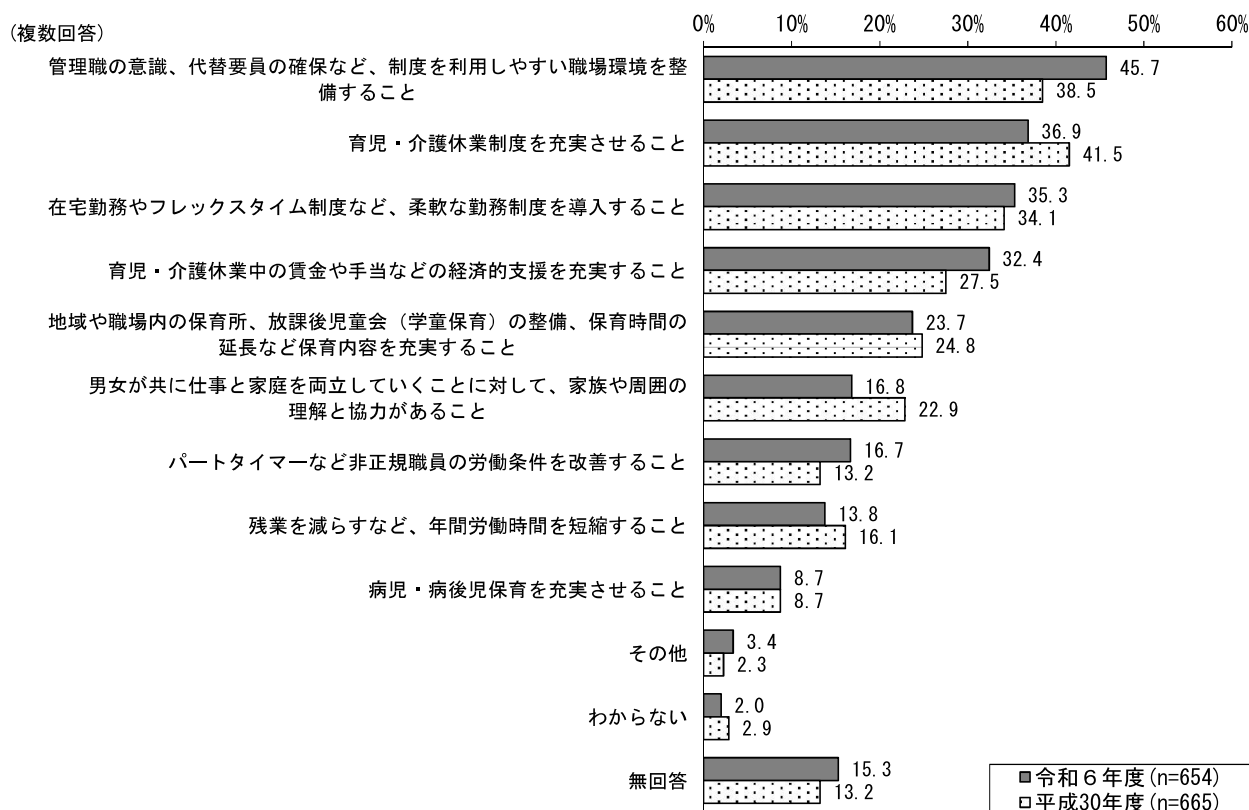
図 9 女性が働くことについての考え



◆男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備

「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」(45.7%)が最も多く、「育児・介護休業制度を充実させること」(36.9%)、「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」(35.3%)が続きます。平成30年度調査から今回調査にかけて、「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」と「育児・介護休業制度を充実させること」の順位が入れ替わりしました。

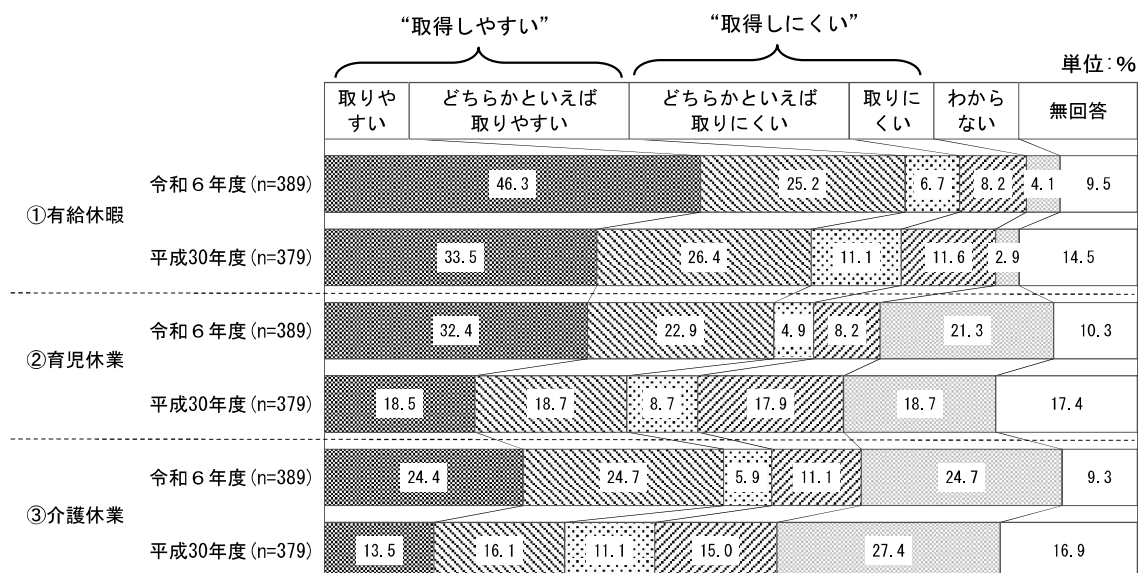
図 10 男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備



◆職場における休暇や休業の取りやすさ

『①有給休暇』『②育児休業』『③介護休業』とも、“取得しやすい”が“取得しにくい”を大幅に上回っています。①～③のいずれも、平成30年度調査から今回調査にかけて“取得しやすい”の割合が増加しており、特に『②育児休業』『③介護休業』では18ポイント以上の増加となっています。

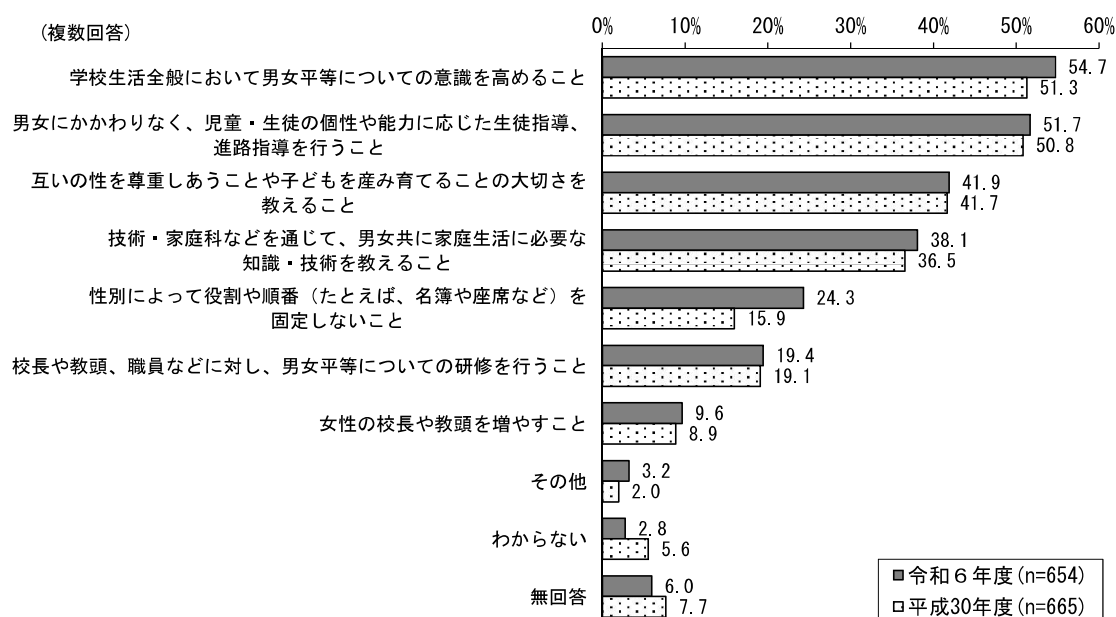
図 11 職場における休暇や休業の取りやすさ



◆男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと

「学校生活全般において男女平等についての意識を高めること」(54.7%)が最も多く、「男女にかかわりなく、児童・生徒の個性や能力に応じた生徒指導、進路指導を行うこと」(51.7%)、「互いの性を尊重しあうことや子どもを産み育てることの大切さを教えること」(41.9%)が続きます。

図 12 男女共同参画社会の実現に向けて、学校教育の分野で大切なこと



◆DV の被害経験

配偶者やパートナー・交際相手から暴力（DV）を受けたことが“あった”という回答は、『③大声でどなりつける、物を投げる』で 13.1%、『④暴言を吐くなど、精神的暴力をふるう』で 15.7%、『⑥何を言っても無視する』で 11.1%となっています。何らかの暴力を受けたことがあるという回答は全体の 26.5%であり、女性では 32.1%となっています。

図 13 DV の被害経験

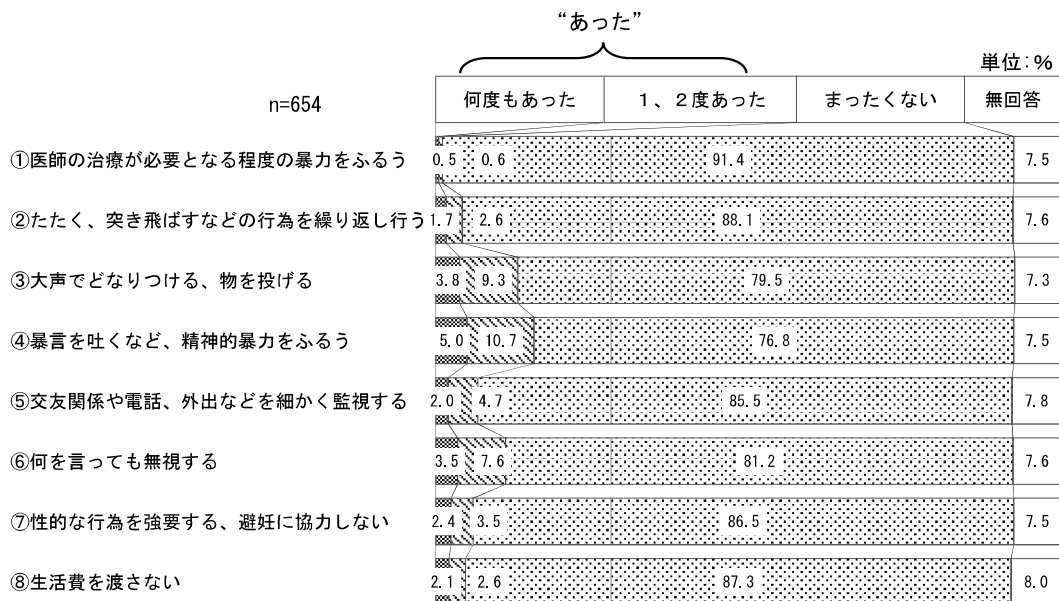
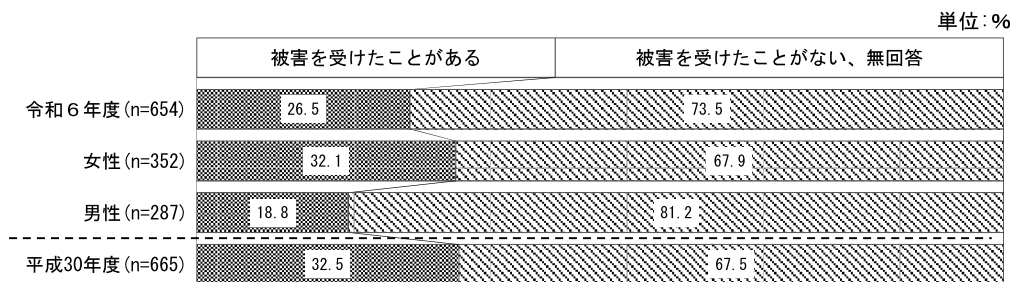


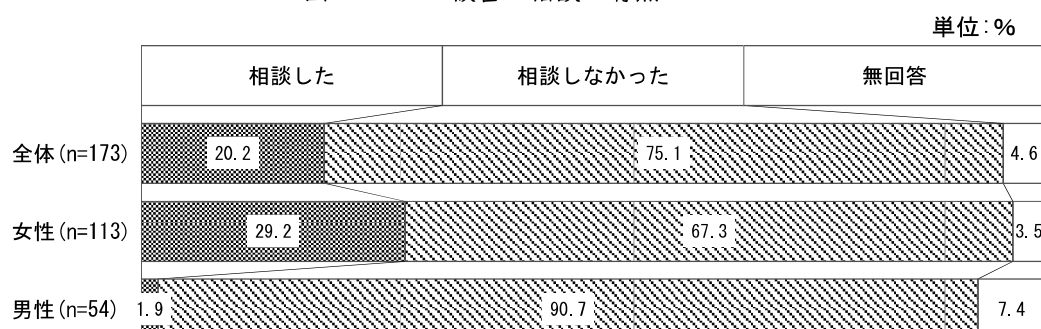
図 14 何らかの DV 被害を受けた経験



◆DV 被害の相談の有無

暴力の被害者で被害を相談しなかった人は7割台半ばを占めており、男性被害者に限定すると9割に達しています。

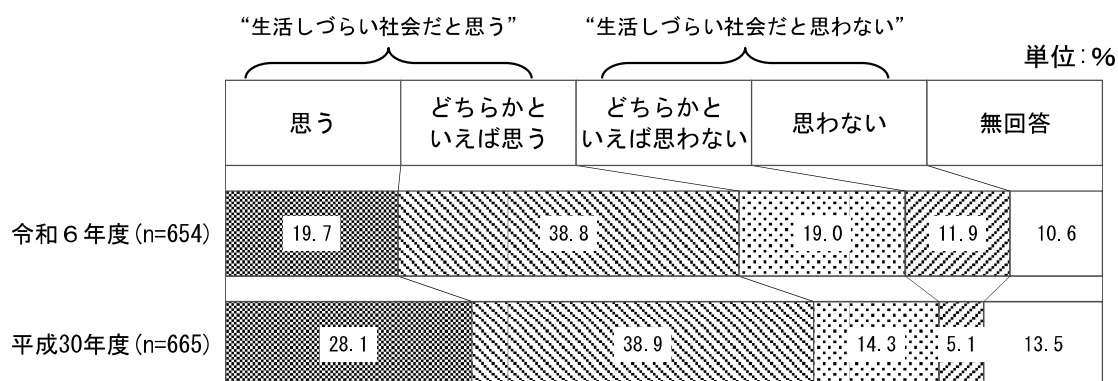
図 15 DV 被害の相談の有無



◆性的少数者にとっての社会

現在の社会が性的少数者の人々にとって“生活しづらい社会だと思う”という回答が 58.5%、“生活しづらい社会だと思わない”という回答が 30.9%です。平成 30 年度調査から今回調査にかけて、“生活しづらい社会だと思う”の割合が8ポイント減少しています。

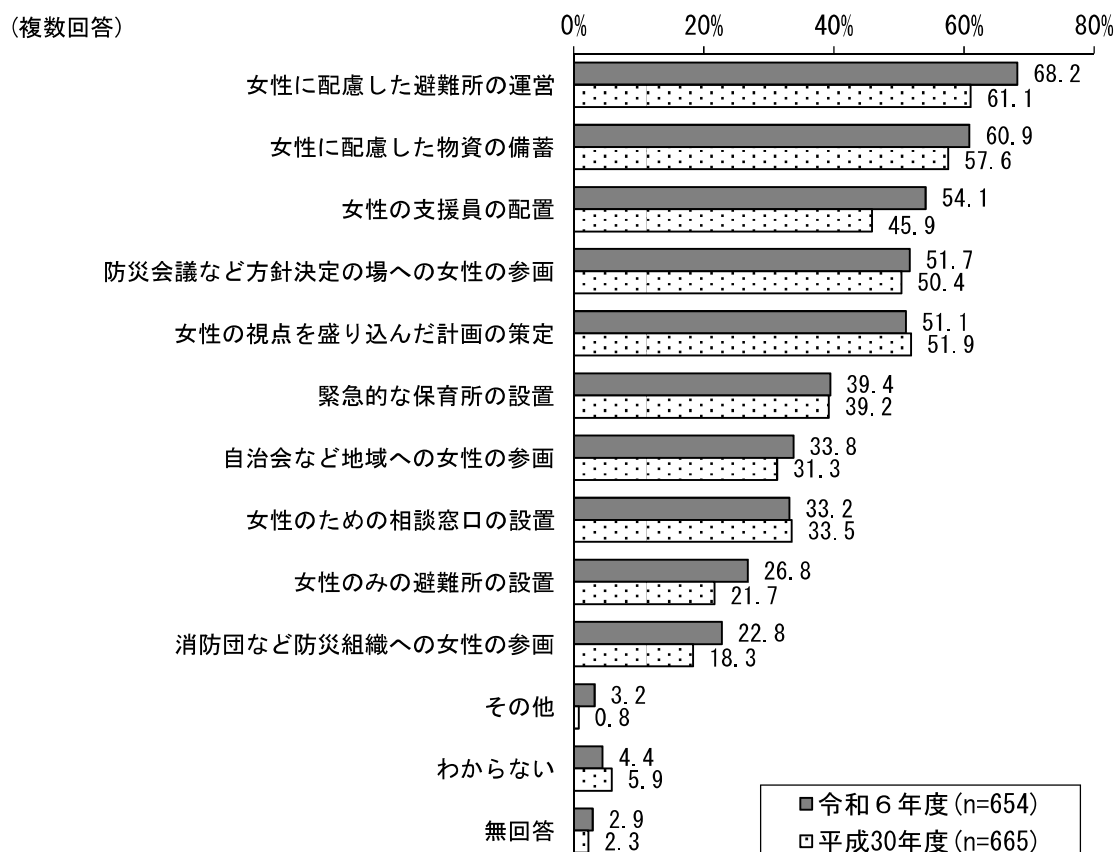
図 16 性的少数者にとっての社会



◆防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと

「女性に配慮した避難所の運営」(68.2%) が最も多く、「女性に配慮した物資の備蓄」(60.9%)、「女性の支援員の配置」(54.1%)が続きます。

図 17 防災や災害からの復興に女性の視点を反映するために必要なこと



◆「ダイバーシティ」の認知度、実現度

「ダイバーシティ」という概念を知っているという回答が 62.5%、知らないという回答が 35.5%となっています。本市で「ダイバーシティ社会」が実現できているという回答は 58.9%、実現できていないという回答は 31.8%です。

図 18 「ダイバーシティ」の認知度

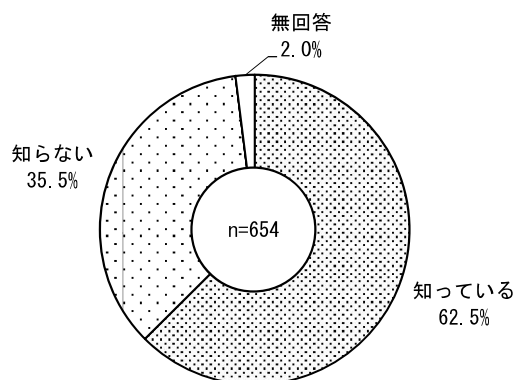
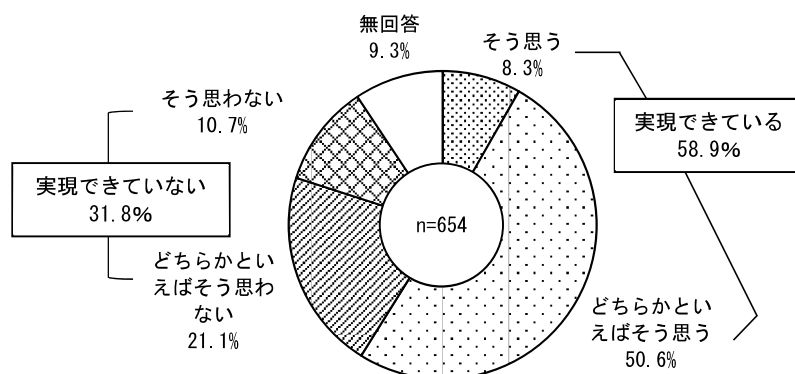


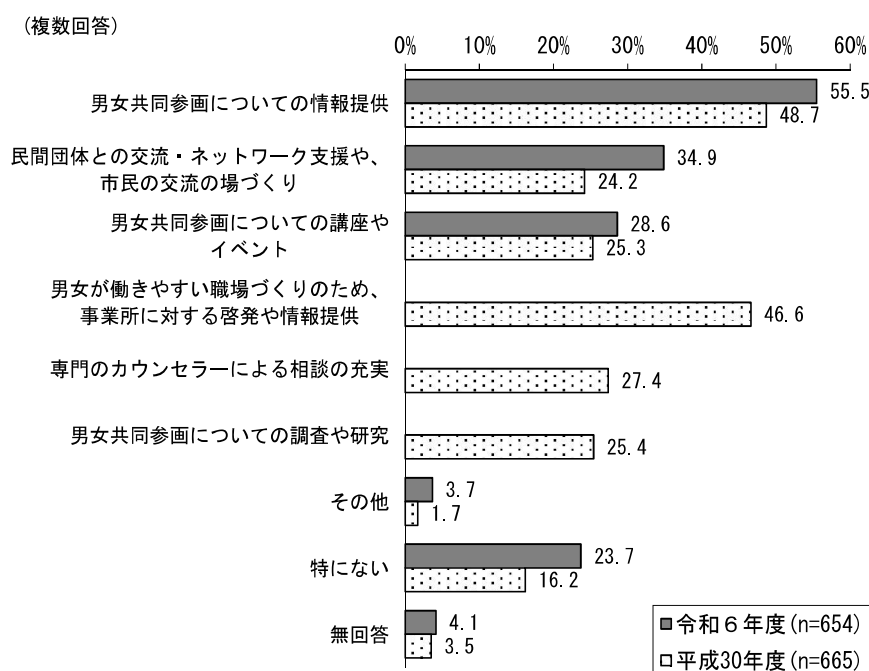
図 19 ダイバーシティ社会の実現度



◆男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること

「男女共同参画についての情報提供」(55.5%) が最も多く、「民間団体との交流・ネットワーク支援や、市民の交流の場づくり」(34.9%)、「男女共同参画についての講座やイベント」(28.6%)が続きます。

図 20 男女共同参画センター（ステップならしの）に期待すること



※今回調査は「男女が働きやすい職場づくりのため、事業所に対する啓発や情報提供」「専門のカウンセラーによる相談の充実」「男女共同参画についての調査や研究」の選択肢なし。

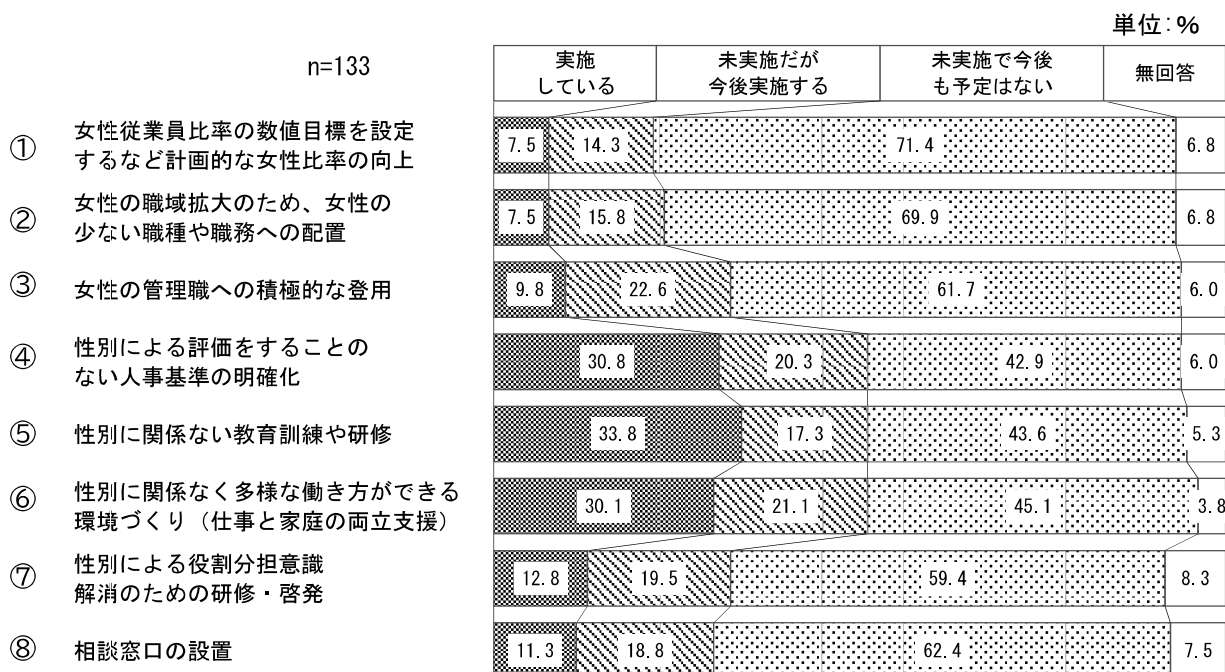
■ 男女共同参画に関する事業所調査

◆ ポジティブ・アクション※としての取組状況

※ポジティブ・アクション…男女の労働者間の格差を解消するための積極的な取組のこと。

事業所におけるポジティブ・アクションとしての取組として、『④性別による評価をすることない人事基準の明確化』『⑤性別に関係ない教育訓練や研修』『⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）』では、「実施している」が3割強となっています。これ以外の取組については、「未実施で今後も予定はない」が半数以上となっています。

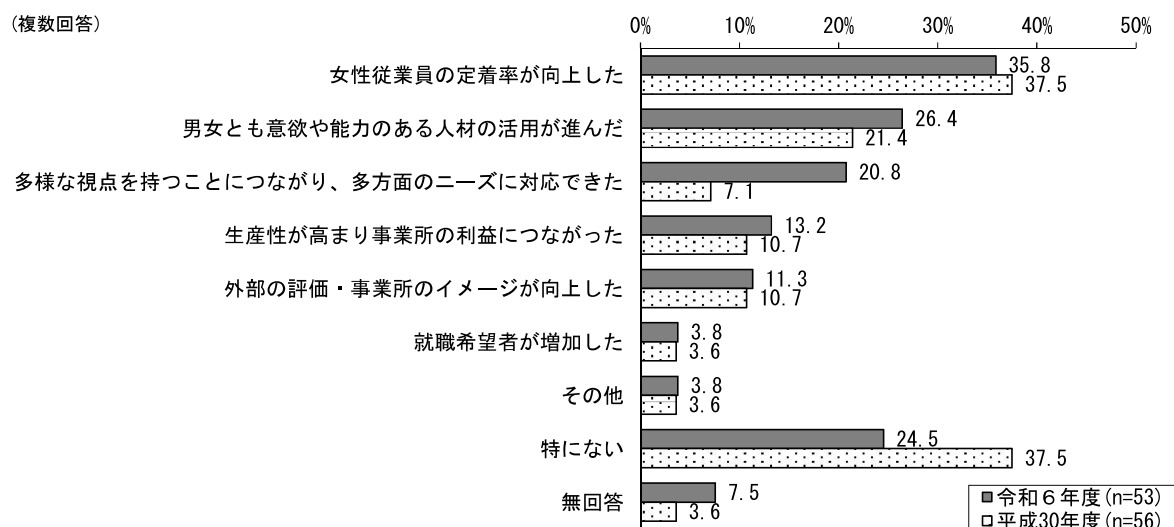
図 21 ポジティブ・アクションとしての取組状況



◆ ポジティブ・アクションによる成果

「女性従業員の定着率が向上した」（35.8％）が最も多く、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」（26.4％）、「多様な視点を持つことにつながり、多方面のニーズに対応できた」（20.8％）が続きます。

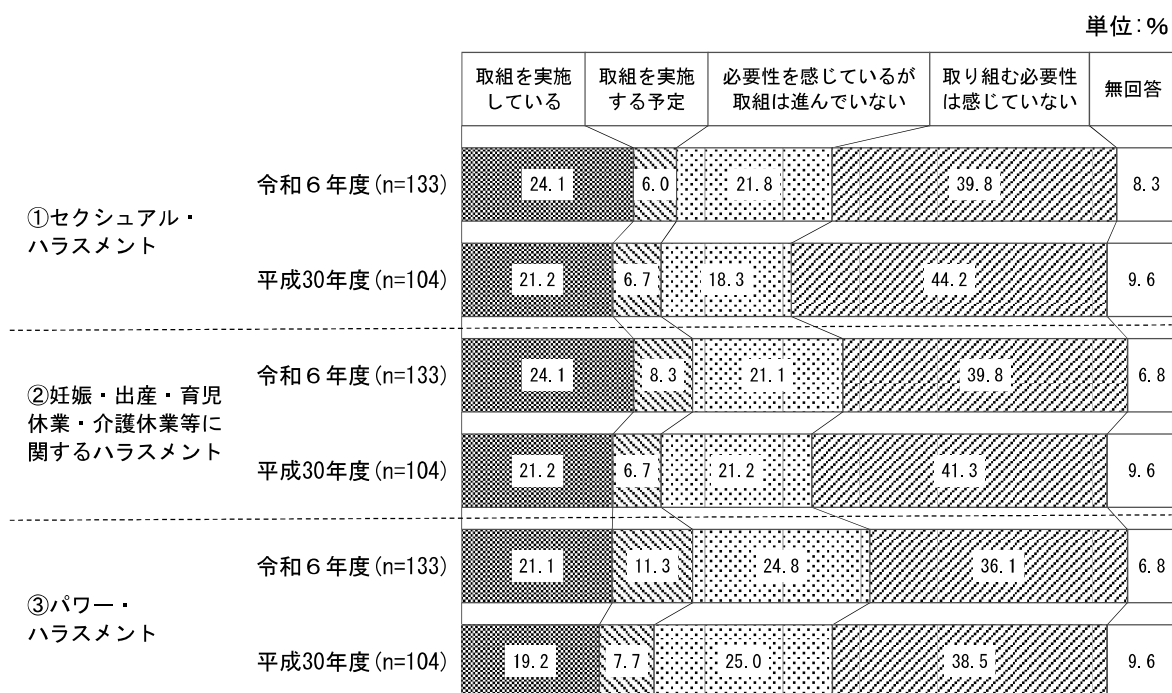
図 22 ポジティブ・アクションによる成果



◆ハラスメント防止のための取組

事業所におけるハラスメント防止のための取組について、『①セクシュアル・ハラスメント』『②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント』『③パワー・ハラスメント』とも、「取組を実施している」「必要性を感じているが取組は進んでいない」がそれぞれ2割強、「取り組む必要性は感じていない」が4割弱からほぼ4割となっています。

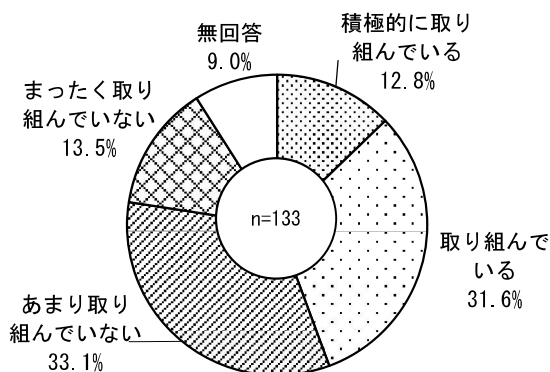
図 23 ハラスメント防止のための取組



◆ワーク・ライフ・バランスについての取組状況

事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組について、「積極的に取り組んでいる」が 12.8%、「取り組んでいる」が 31.6%であり、全体の4割強の事業所で取組が行われていることがわかります。「あまり取り組んでいない」は 33.1%、「まったく取り組んでいない」は 13.5%です。

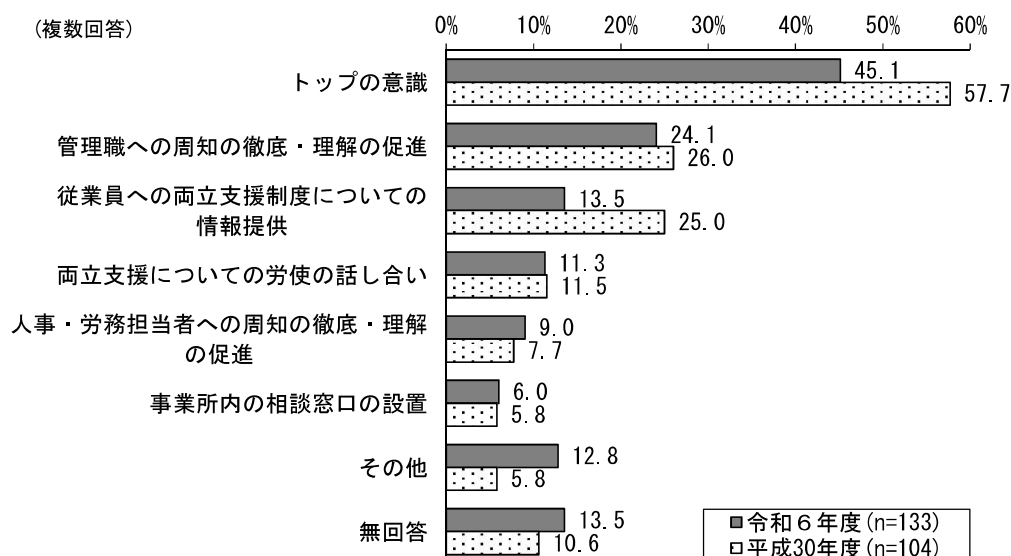
図 24 ワーク・ライフ・バランスについての取組状況



◆ワーク・ライフ・バランスを充実するために、特に重要なこと

事業所でワーク・ライフ・バランスを充実するために重要なこととして、「トップの意識」(45.1%)が最も多く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」(24.1%)、「従業員への両立支援制度についての情報提供」(13.5%)が続きます。

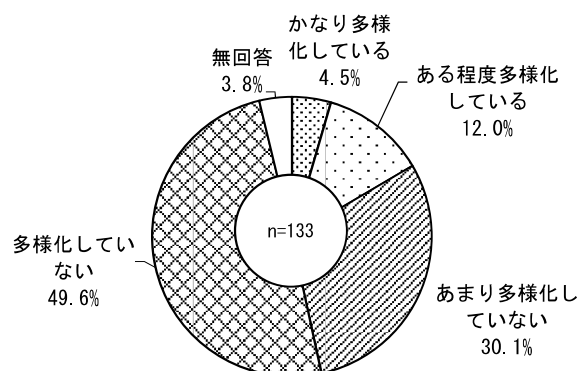
図 25 ワーク・ライフ・バランスを充実するために、特に重要なこと



◆5年前と比較した多様化の状況

事業所における5年前と比べた人員構成(性別、国籍、雇用形態など)の多様化の進捗度合いについては、多様化している事業所が2割弱、多様化が進んでいないという事業所がほぼ8割となっています。

図 26 5年前と比較した多様化の状況



男女共同参画に関する市民意識調査・男女共同参画に関する事業所調査 報告書 概要版

令和6年12月発行

【編集・発行】習志野市 協働経済部 多様性社会推進課

〒275-8601 千葉県習志野市鷺沼2丁目1番1号 ☎047-451-1151 (内線 265・266)