

概要版

---

---

# 日光市男女共同参画に関するアンケート 調査結果報告書

---

令和2年 3月  
栃木県 日光市

# も く じ

1	調査の概要 .....	1
	(1) 調査の目的 .....	1
	(2) 調査項目 .....	1
	(3) 調査設計 .....	1
	(4) 回収結果 .....	2
	(5) 報告書の見方 .....	2
2	市民対象調査の結果 .....	3
	1. 回答者の属性について .....	3
	2. 男女平等に関する意識について .....	5
	3. 家庭生活について .....	7
	4. 就労・働き方について .....	9
	5. 人権について .....	12
	6. 男女共同参画社会について .....	15
	7. 防災について .....	16
3	事業者対象調査の結果 .....	17
	1. 平成31年4月1日現在の事業所の状況について .....	17
	2. ポジティブ・アクションについて .....	21
	3. 育児・介護休業制度について .....	25
	4. ワーク・ライフ・バランスについて .....	28
	5. セクシュアル・ハラスメントについて .....	32

# 1 調査の概要

## (1)調査の目的

日光市では、平成 27 年度に策定した「男女共同参画プラン日光（第 2 期計画）」に基づき、男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会の実現に向けて、さまざまな取組みを進めています。

今回の調査は、令和 2 年度に「男女共同参画プラン日光（第 2 期計画後期計画）」を策定するにあたり、市民の意識や考えを把握することを目的として実施しました。

## (2)調査項目

一般市民対象	事業者対象
①回答者の属性について ②男女平等に関する意識について ③家庭生活について ④就労・働き方について ⑤人権について ⑥男女共同参画社会について ⑦防災について	①事業所の状況について ②ポジティブ・アクションについて ③育児・介護休業制度について ④ワーク・ライフ・バランスについて ⑤セクシュアル・ハラスメントについて

## (3)調査設計

	一般市民対象	事業者対象
① 調査地域	日光市全域	
②調査対象	令和元年 10 月現在、日光市に居住している 20 歳以上の市民	令和元年 10 月現在、日光市に事業所を構える事業所
③標本数	2,000 人 (男女各 1,000 人)	100 事業所
④抽出法	地域、性別を考慮し、住民基本台帳から対象者を無作為に抽出	市内事業所から無作為に抽出
⑤調査期間	令和元年 11 月 10 日～12 月 6 日まで	
⑥調査方法	調査票による本人記入方式 郵送配布・郵送回収による郵送調査方法（ハガキによる督促 1 回）	

## (4)回収結果

区 分	一般市民対象	事業者対象
配 布 数 (件)	2,000	100
有効回収数 (件)	789	34
回 収 率 (%)	39.5	34.0

## (5)報告書の見方

### ● 「n」について

グラフ及び表の「n」とは、number of case の略で、各設問に該当する回答者総数を表します。したがって、各選択肢の%に「n」を乗じることで、その選択肢の回答者が計算できます。

### ● 「%」について

グラフ及び表の「%」は、小数点第2位以下で四捨五入しているため、単数回答（1つだけに○をつけるもの）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。また、複数回答（あてはまるものすべてに○をつけるもの等）は、「n」に対する各選択肢の回答者数の割合を示します。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。

### ● 「不明・無回答」について

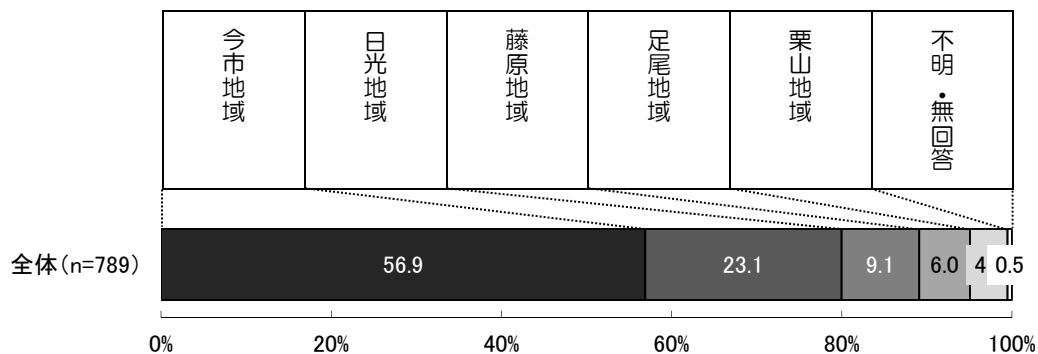
図表中において、「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものです。

## 2 市民対象調査の結果

### 1. 回答者の属性について

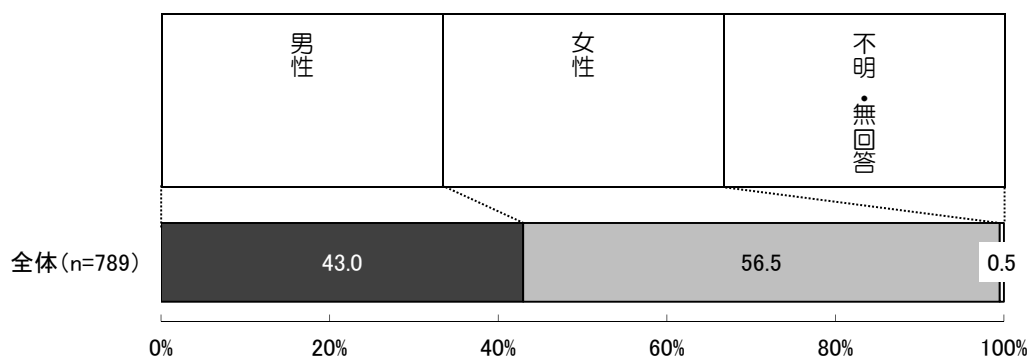
#### 【居住地域】

居住地域は、以下のようになっています。



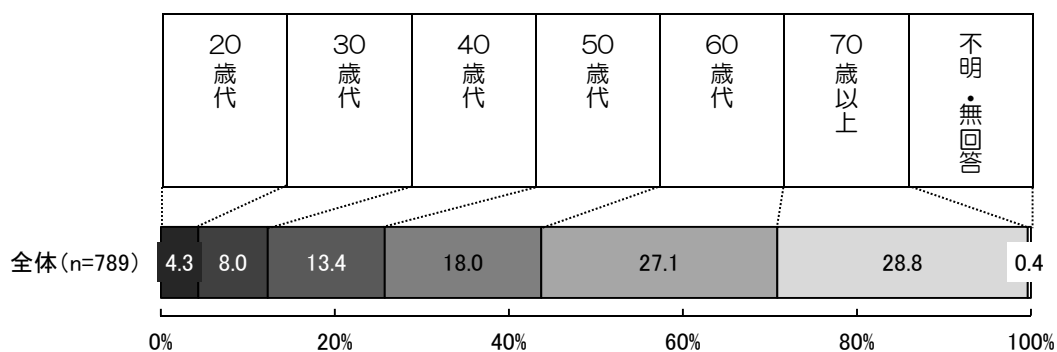
#### 【性別】

性別は、「男性」が43.0%、「女性」が56.5%となっています



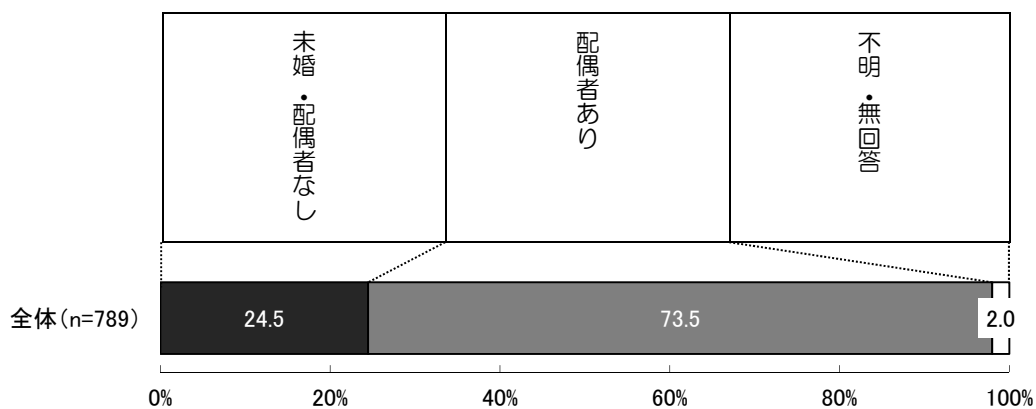
#### 【年齢】

年齢は、全体では「70歳以上」が28.8%と最も高く、次いで「60歳代」が27.1%、「50歳代」が18.0%となっています。



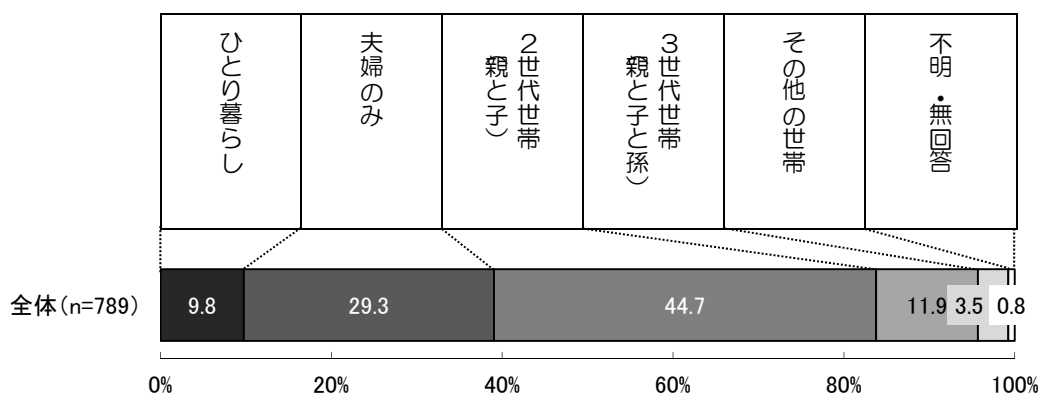
### 【結婚の状況】

結婚の状況は、全体で「配偶者（パートナー）あり」が73.5%、「未婚・配偶者（パートナー）なし」が24.5%となっています。



### 【世帯構成】

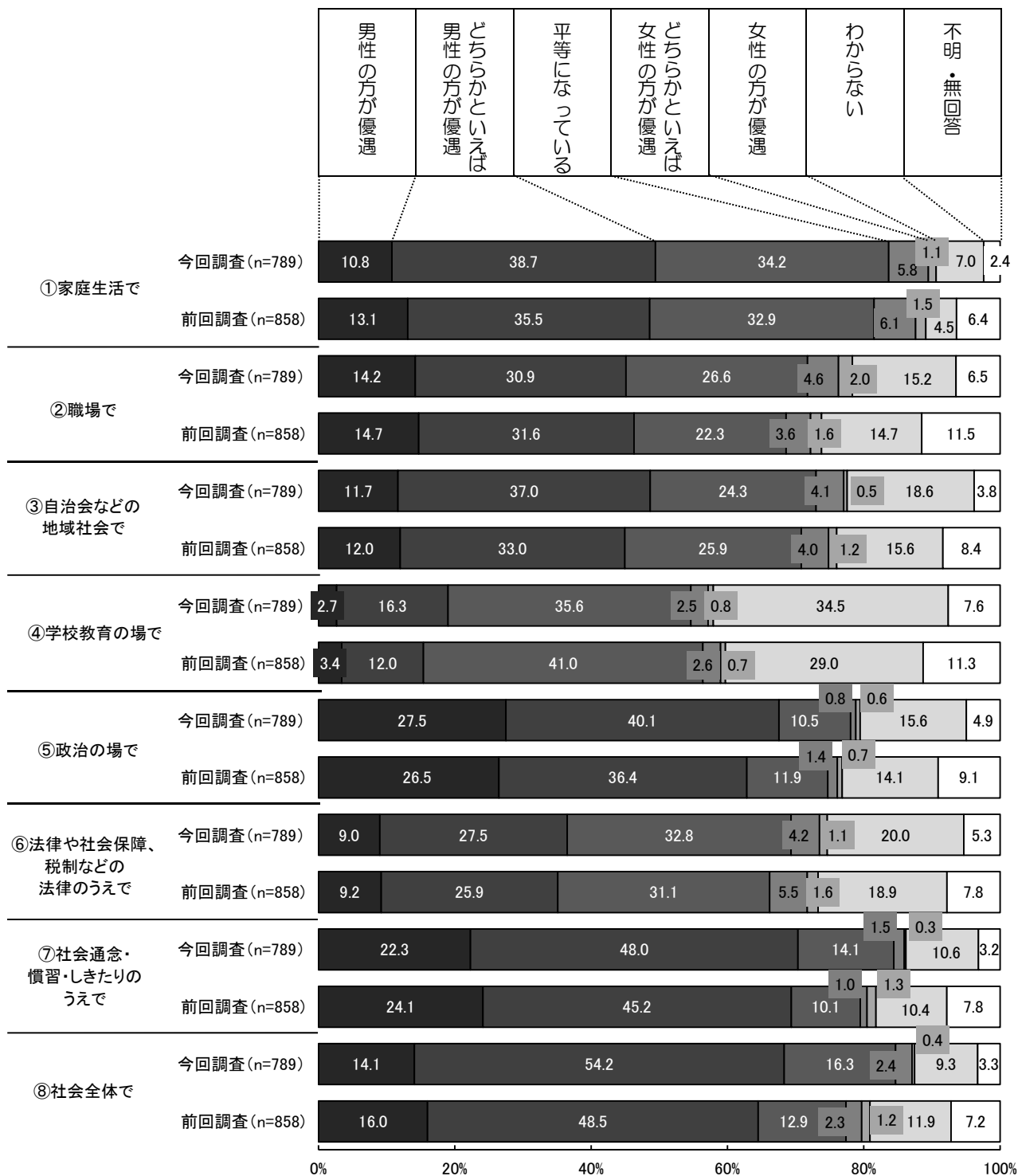
世帯構成は、全体では「2世代世帯（親と子）」が44.7%と最も高く、次いで「夫婦のみ」が29.3%、「3世代世帯（親と子と孫）」が11.9%となっています。



## 2. 男女平等に関する意識について

### (1) 男女の地位の平等感

日光市で平成27年度に実施した市民アンケート（以下「前回調査」という。）結果と比較すると、[②職場で] 以外の分野において、『男性の方が優遇（「どちらかといえば男性の方が優遇」含む）』と回答した割合が増加しており、特に [⑤政治の場で] で4.7ポイント増加しています。

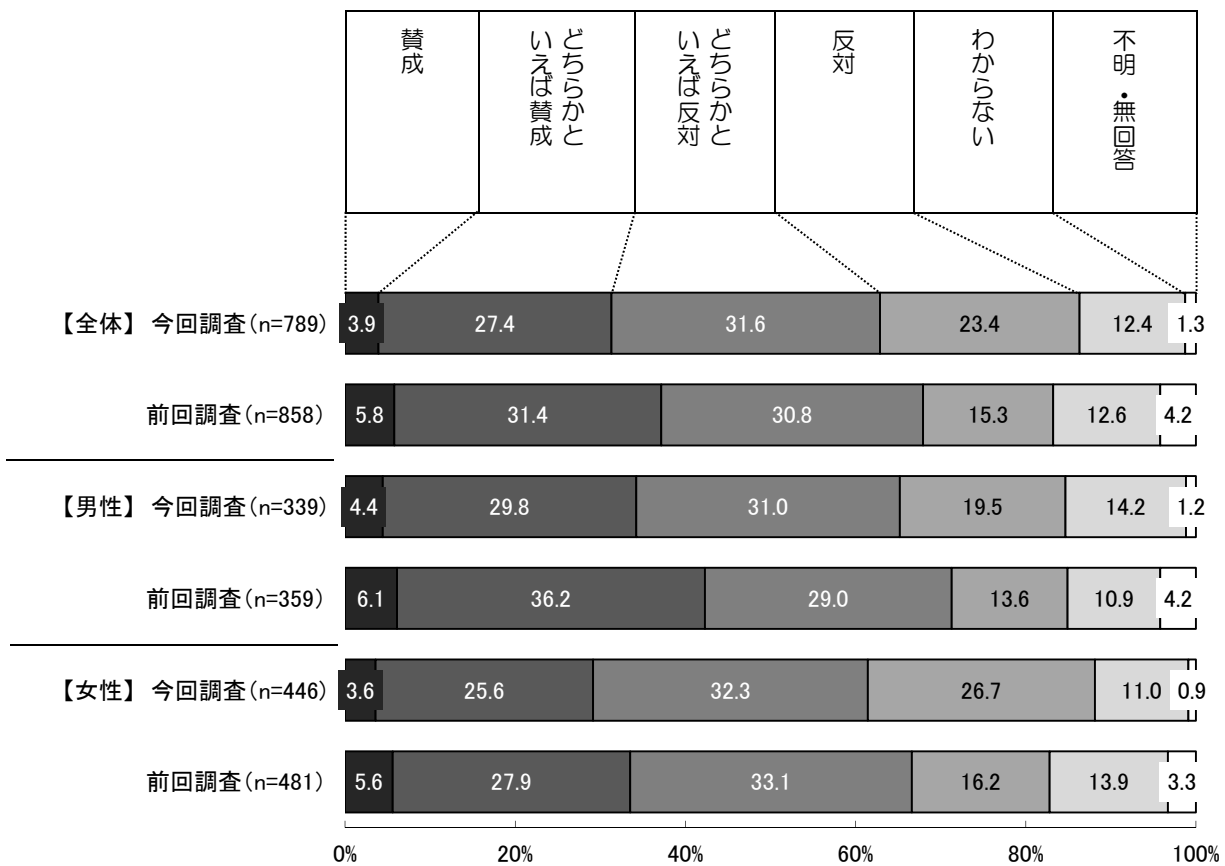


## (2) 夫婦の役割分担

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について前回調査と比較すると、全体、男性、女性いずれにおいても今回調査の方が『賛成（「どちらかといえば賛成」含む）』が低くなっています。

男性は、前回調査では『賛成』と『反対（「どちらかといえば反対」含む）』の割合が同程度でしたが、今回調査では『反対』が『賛成』を上回っています。

女性は、今回調査で『反対』の割合がさらに大きくなっています。

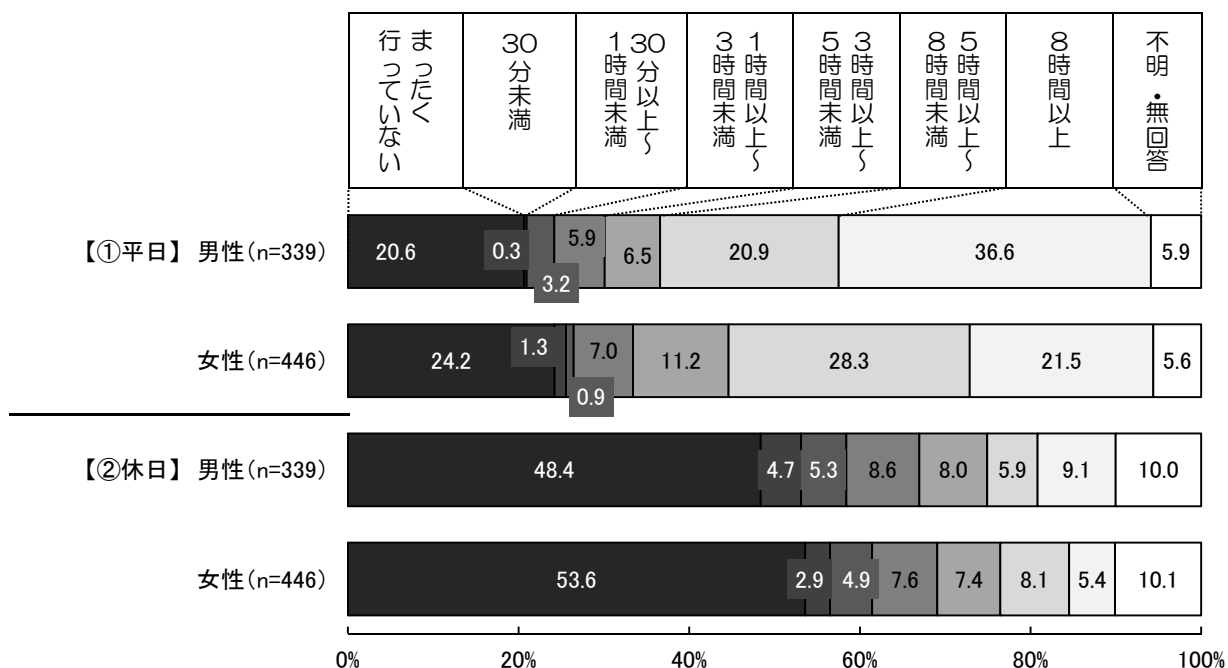




### 3. 家庭生活について

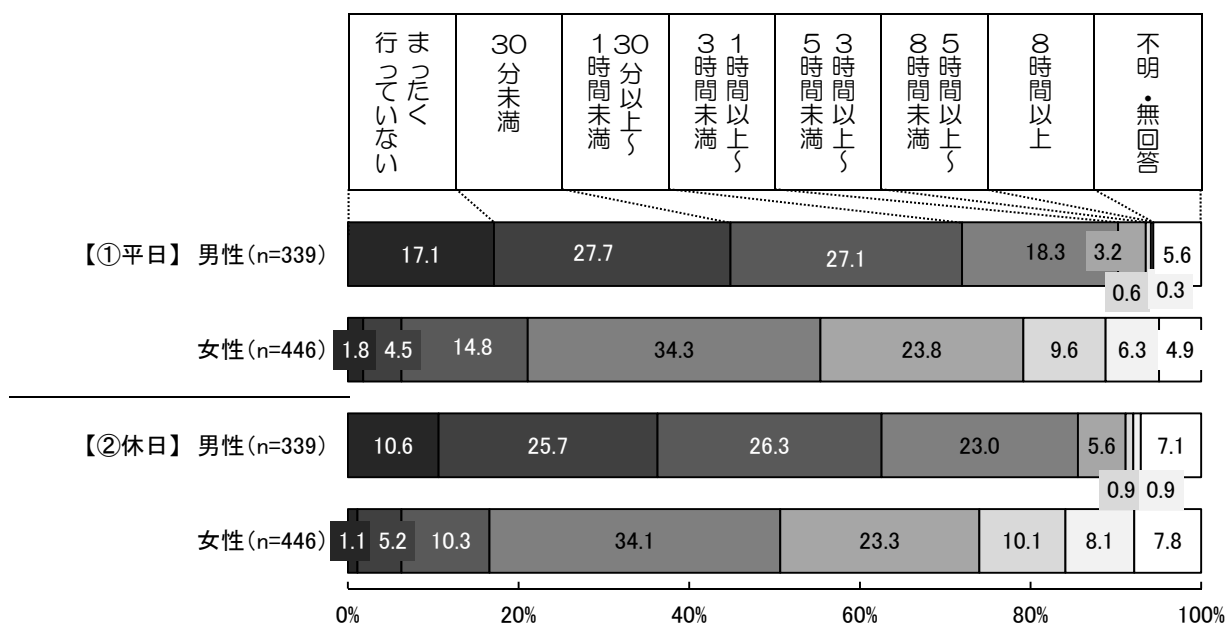
#### (1) 仕事に携わる時間

仕事に携わる時間について性別にみると、平日は男性で「8時間以上」、女性で「5時間以上～8時間未満」が最も高く、休日は男性、女性ともに「まったく行っていない」が4割以上となっています。



#### (2) 家事に携わる時間

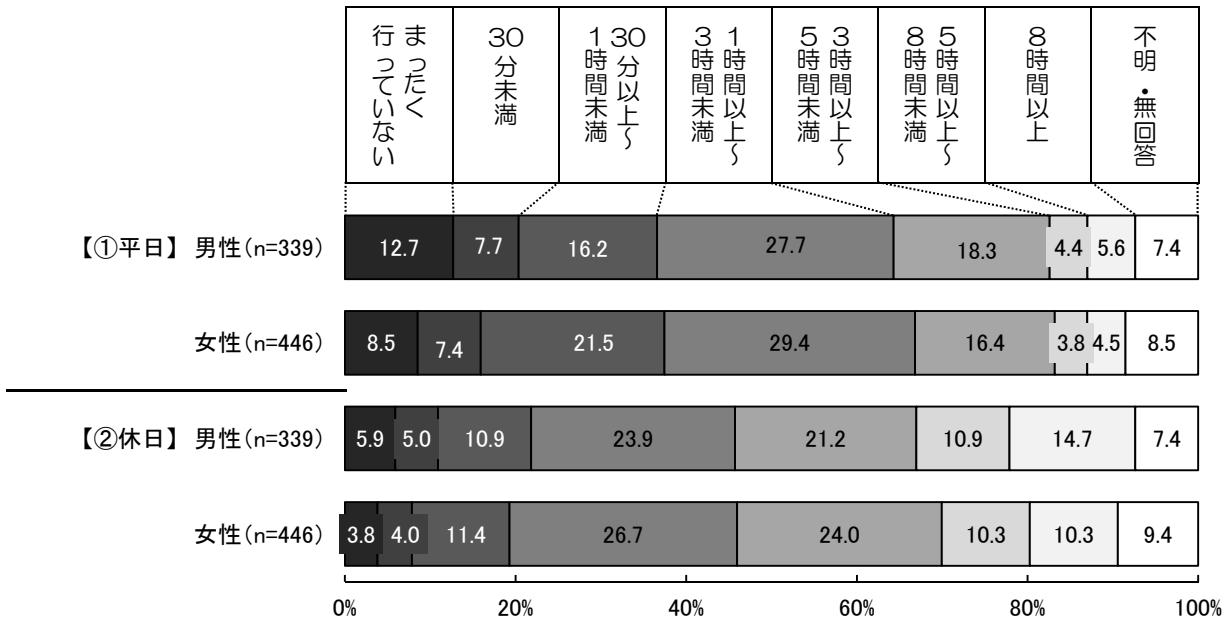
家事に携わる時間について性別にみると、男性は平日が「30分未満」、休日では「30分以上～1時間未満」が、女性は平日、休日ともに「1時間以上～3時間未満」が最も高くなっています。また、「まったく行っていない」の割合では、男性が女性を平日で15.3ポイント、休日で9.5ポイント上回っています。



### (3) 余暇に携わる時間

余暇に携わる時間について性別にみると、平日は男性、女性ともに「1時間以上～3時間未満」が最も高くなっています。また、「まったく行っていない」の割合では、男性が女性を4.2ポイント上回っています。

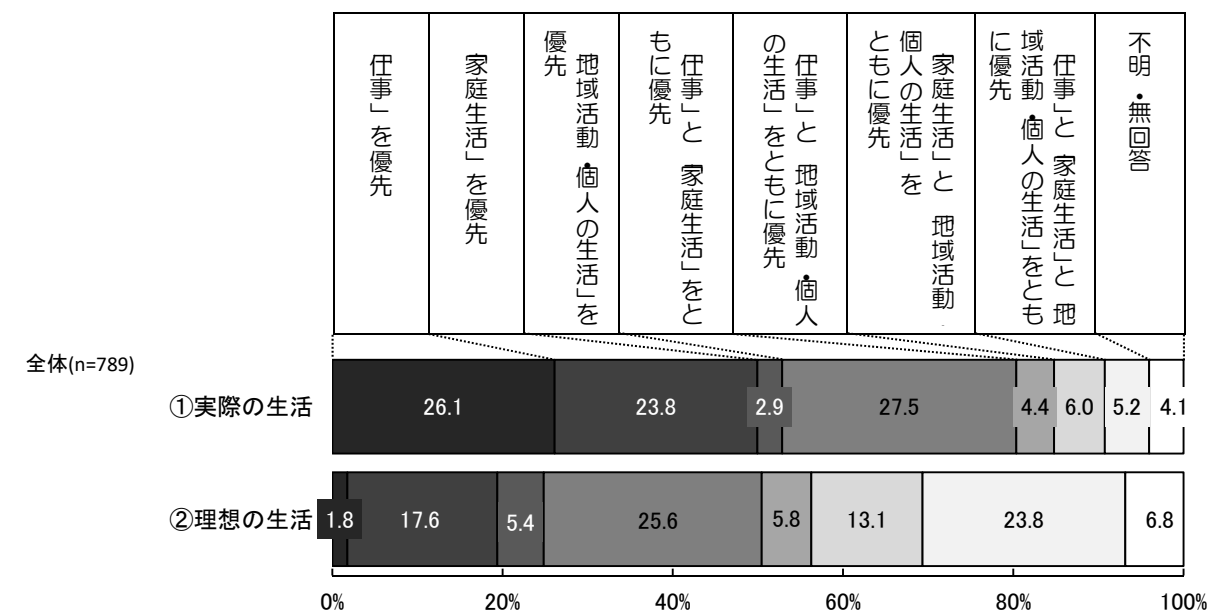
休日についてみると、男性、女性ともに「1時間以上～3時間未満」が最も高くなっています。



### (4) 生活の実際と理想

生活についてみると、①実際の生活では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が27.5%と最も高く、次いで「『仕事』を優先」が26.1%、「『家庭生活』を優先」が23.8%となっています。

②理想の生活では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が25.6%と最も高く、次いで「『仕事』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」が23.8%、「『家庭生活』を優先」が17.6%となっています。



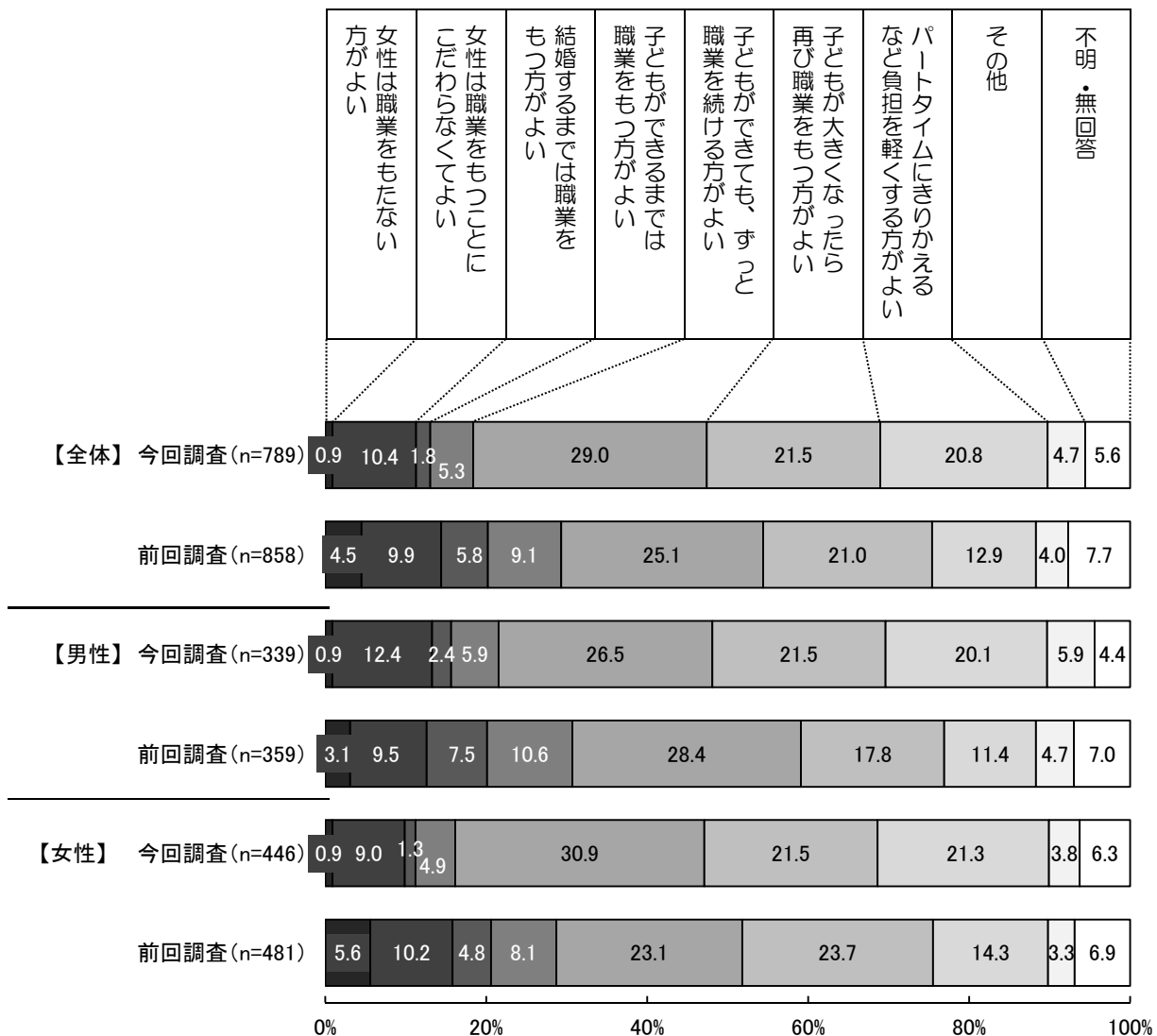
## 4. 就労・働き方について

### (1) 一般的に女性が職業を持つことについて

一般的に女性が職業をもつことについての考えを前回調査と比較すると、全体では「結婚後や出産後も仕事は続けるが、パートタイムにきりかえるなど負担を軽くする方がよい」が7.9ポイント増加しています。

性別にみると、男性では「結婚後や出産後も仕事は続けるが、パートタイムにきりかえるなど負担を軽くする方がよい」が8.7ポイント増加しています。

女性では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が7.8ポイント増加しています。

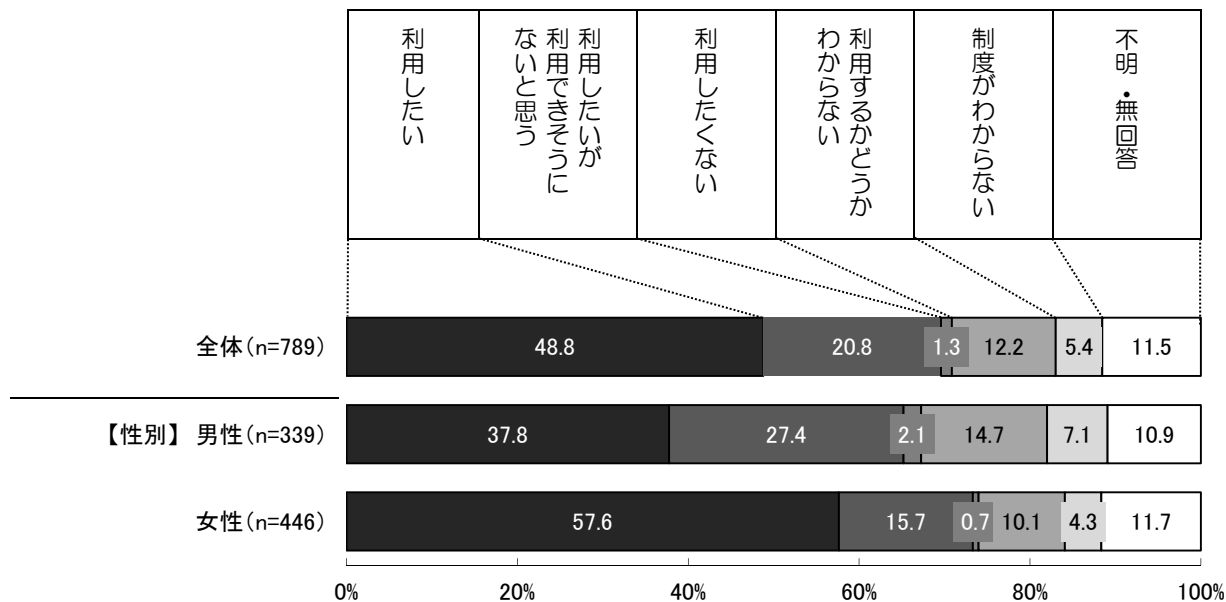


※今回調査は「①あなたの考え」の値

## (2) 育児休業制度の利用

育児休業制度についてみると、全体では「利用したい」が48.8%と最も高く、次いで「利用したいが利用できそうにないと思う」が20.8%、「利用するかどうか分からない」が12.2%となっています。

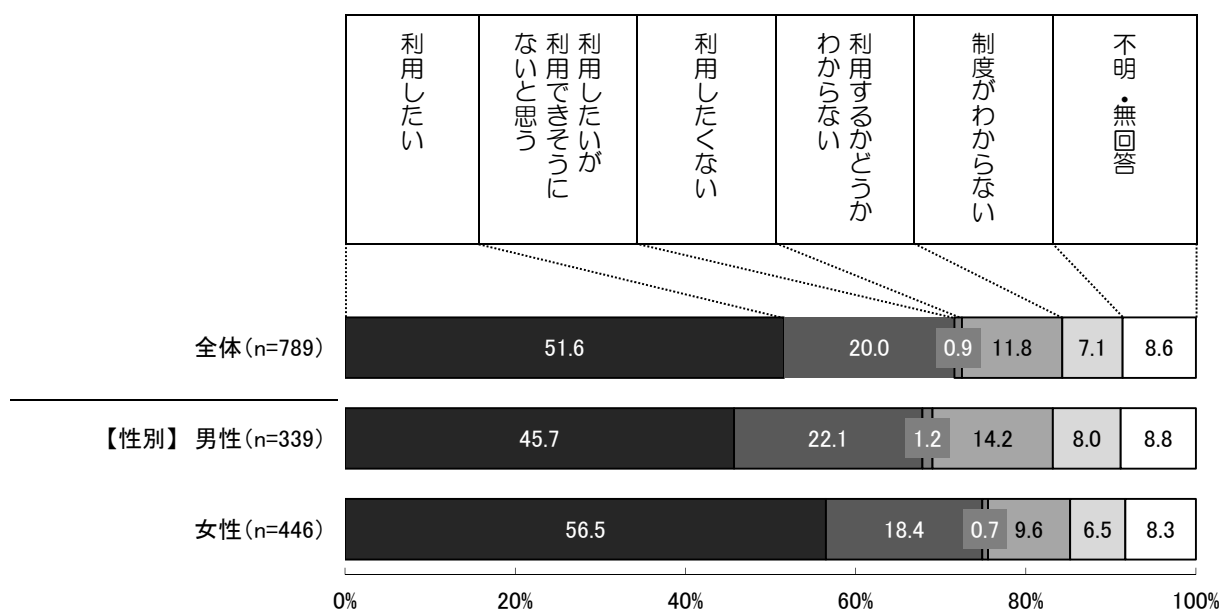
性別にみると、男性、女性ともに「利用したい」が最も高く、特に女性では5割を超えています。



## (3) 介護休業制度の利用

介護休業制度についてみると、全体では「利用したい」が51.6%と最も高く、次いで「利用したいが利用できそうにないと思う」が20.0%、「利用するかどうか分からない」が11.8%となっています。

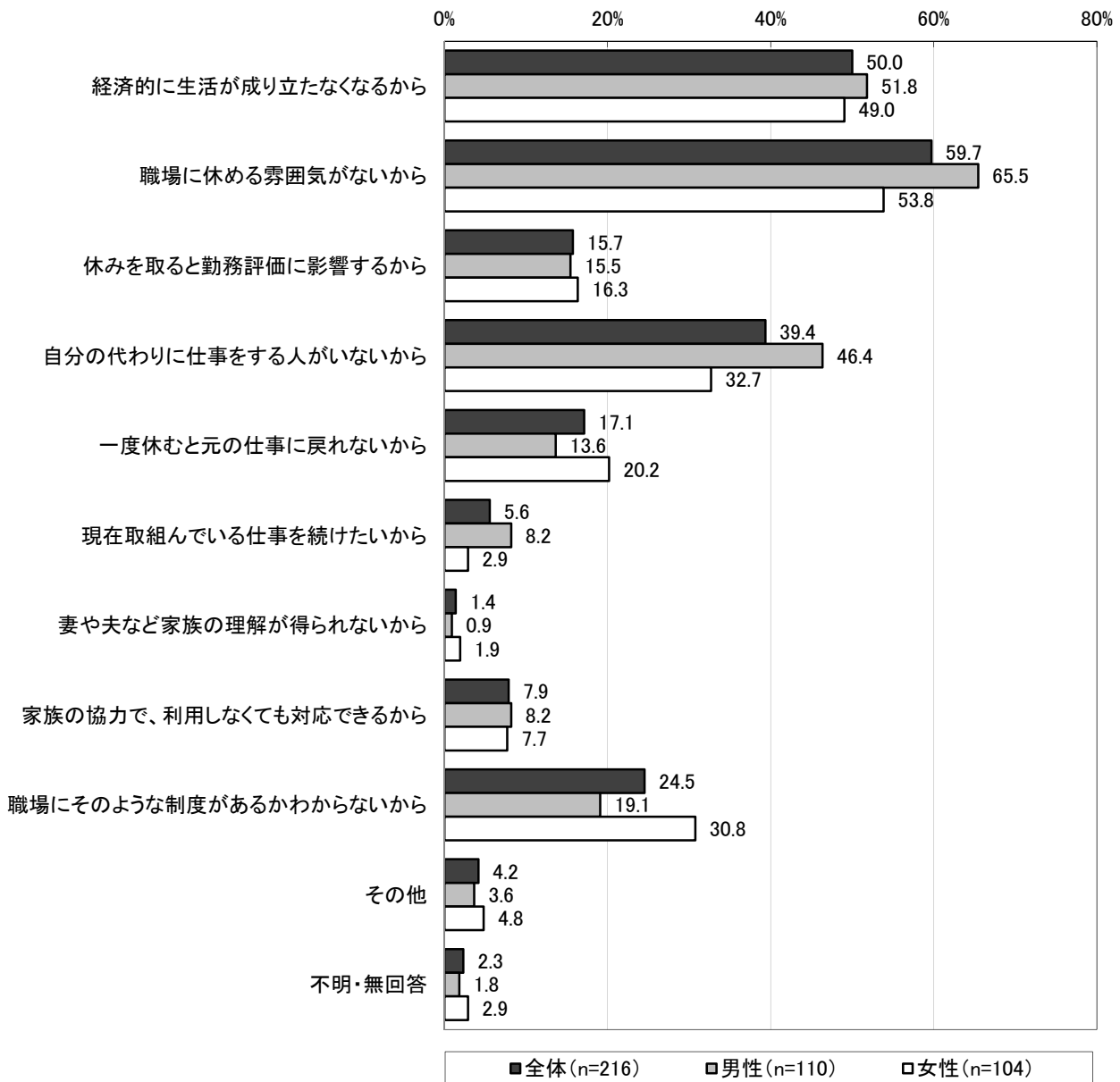
性別にみると、男性、女性ともに「利用したい」が最も高く、特に女性は56.5%と男性を10.8ポイント上回っています。



#### (4) 育児・介護休業制度を利用できない、しない理由

育児や介護休業制度を利用できない、またはしない理由についてみると、全体では「職場に休める雰囲気がないから」が59.7%と最も高く、次いで「経済的に生活が成り立たなくなるから」が50.0%、「自分の代わりに仕事をする人がいないから」が39.4%となっています。

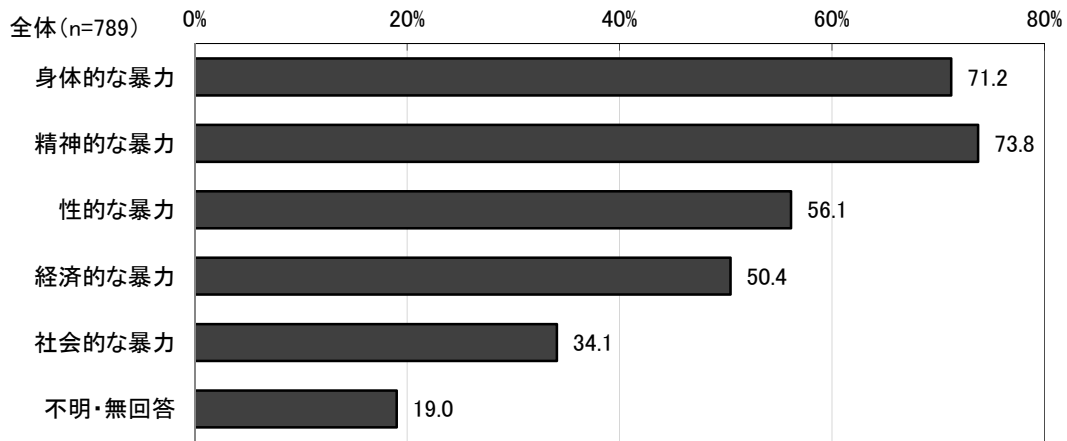
性別にみると、男性、女性ともに「職場に休める雰囲気がないから」が最も高くなっています。また、「自分の代わりに仕事をする人がいないから」の割合では、男性が女性を13.7ポイント上回っており、「職場にそのような制度があるかわからない」の割合では、女性が男性を11.7ポイント上回っています。



## 5. 人権について

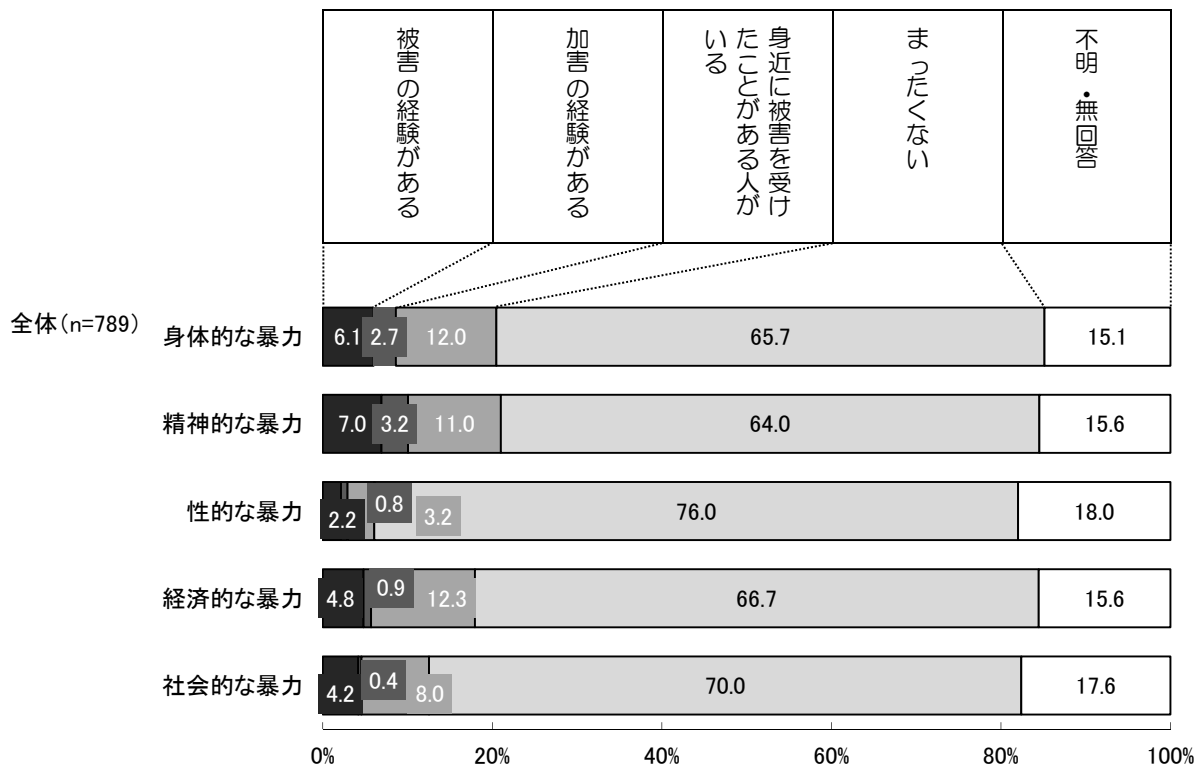
### (1) 配偶者等からの暴力の経験

配偶者等からの暴力のうち、知っている内容についてみると、「精神的な暴力」が73.8%と最も高く、次いで「身体的な暴力」が71.2%、「性的な暴力」が56.1%となっています。



### (2) 配偶者等からの暴力の有無

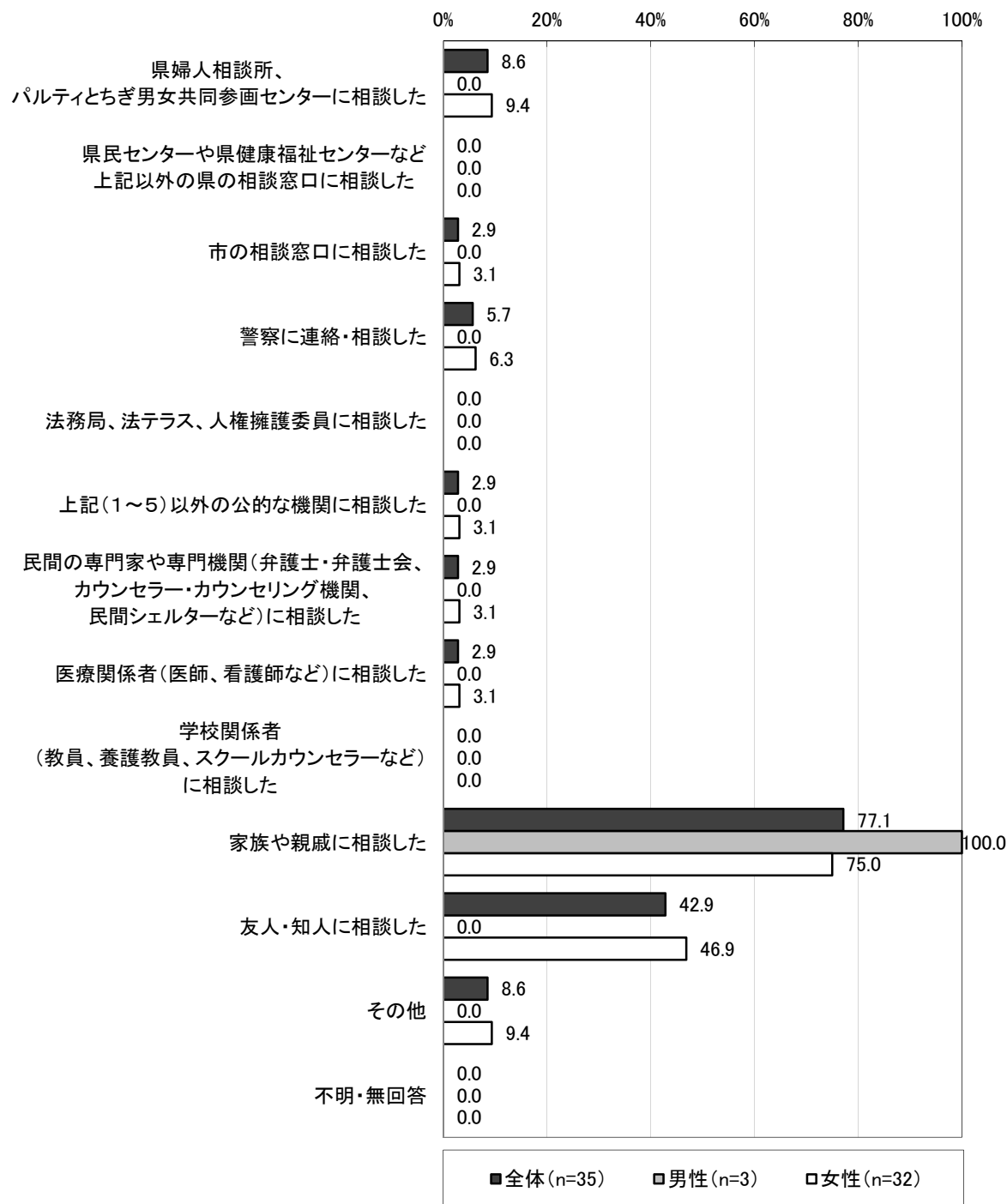
配偶者からの暴力の経験についてみると、「被害の経験がある」の割合は精神的な暴力が最も高く、次いで身体的な暴力が高くなっています。



### (3) 配偶者等からの暴力の相談先について

相談先についてみると、全体では「家族や親戚に相談した」が最も高くなっています。

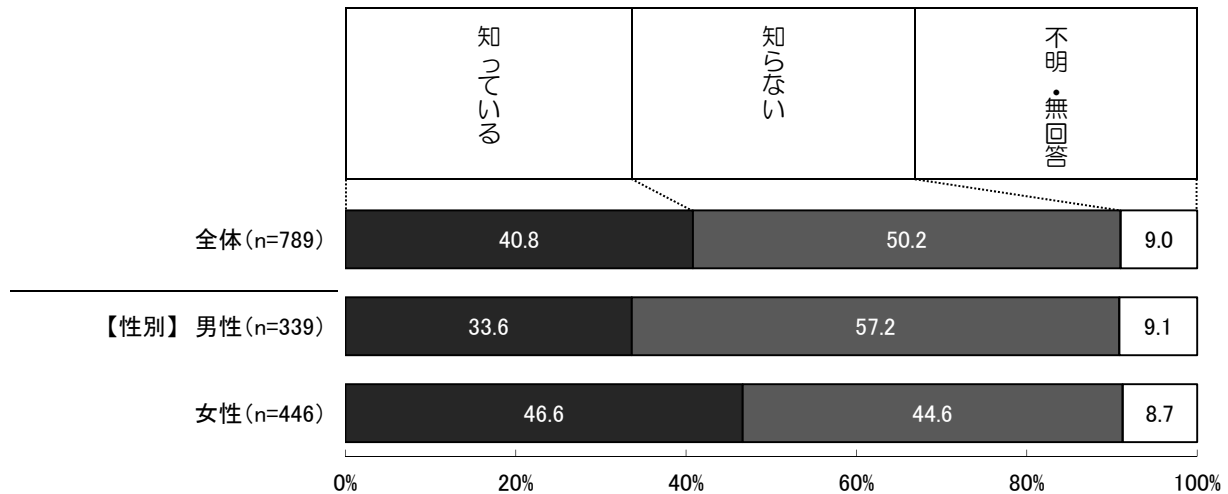
性別にみると、男性では「家族や親戚に相談した」が100%、女性では「家族や親戚に相談した」が75.0%、「友人・知人に相談した」が46.9%となっています。



#### (4) 配偶者からの暴力の相談窓口の認知度

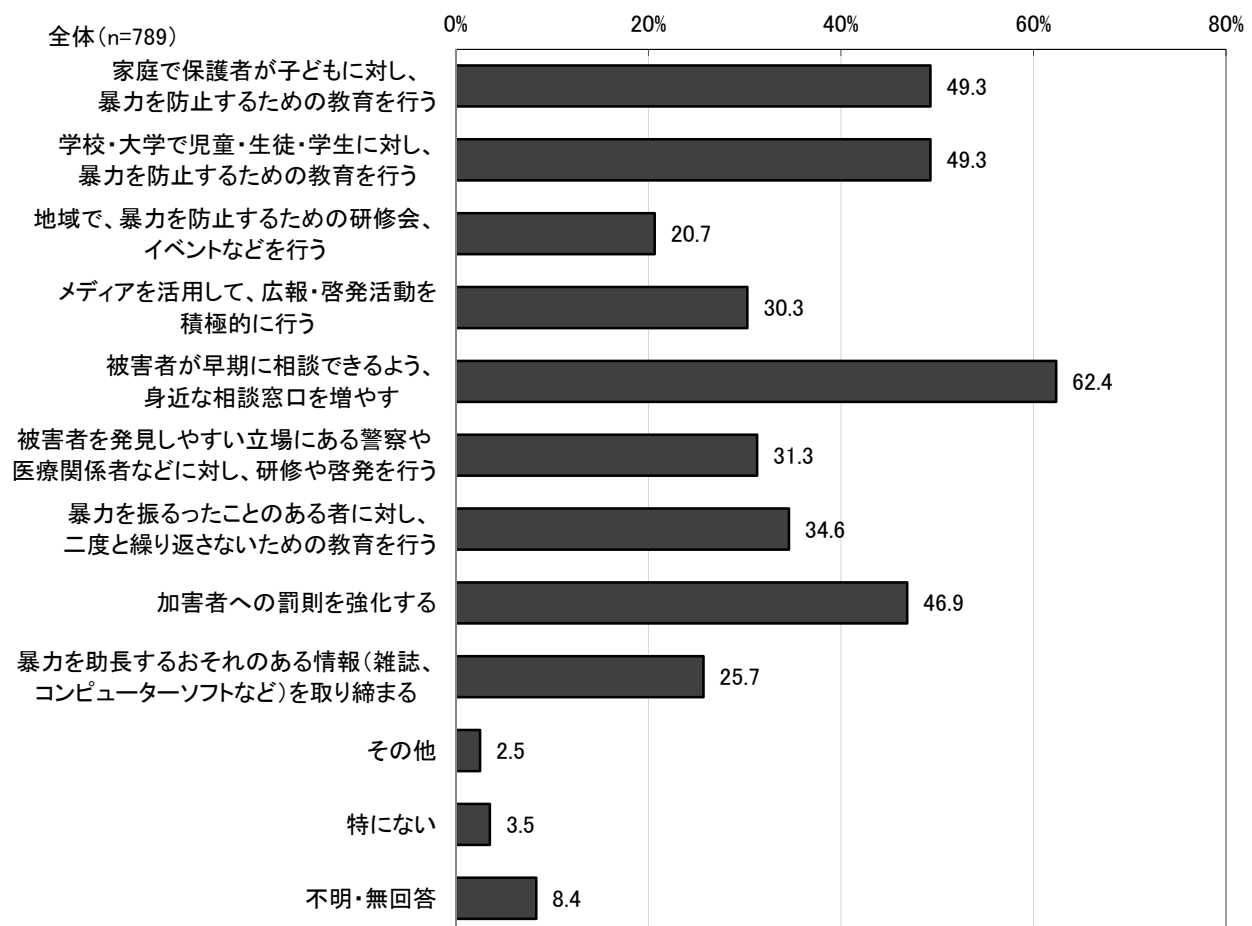
配偶者からの暴力について相談できる窓口を知っているかについてみると、全体では「知らない」が「知っている」を上回っています。

性別にみると、男性が「知らない」が「知っている」を上回っているのに対し、女性は「知っている」が「知らない」を2ポイント上回っています。



#### (5) 男女間における暴力の防止に必要なこと

男女間における暴力の防止に必要なことについてみると、「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」が最も高く、次いで「家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」、「学校・大学で児童・生徒・学生に対し、暴力を防止するための教育を行う」となっています。





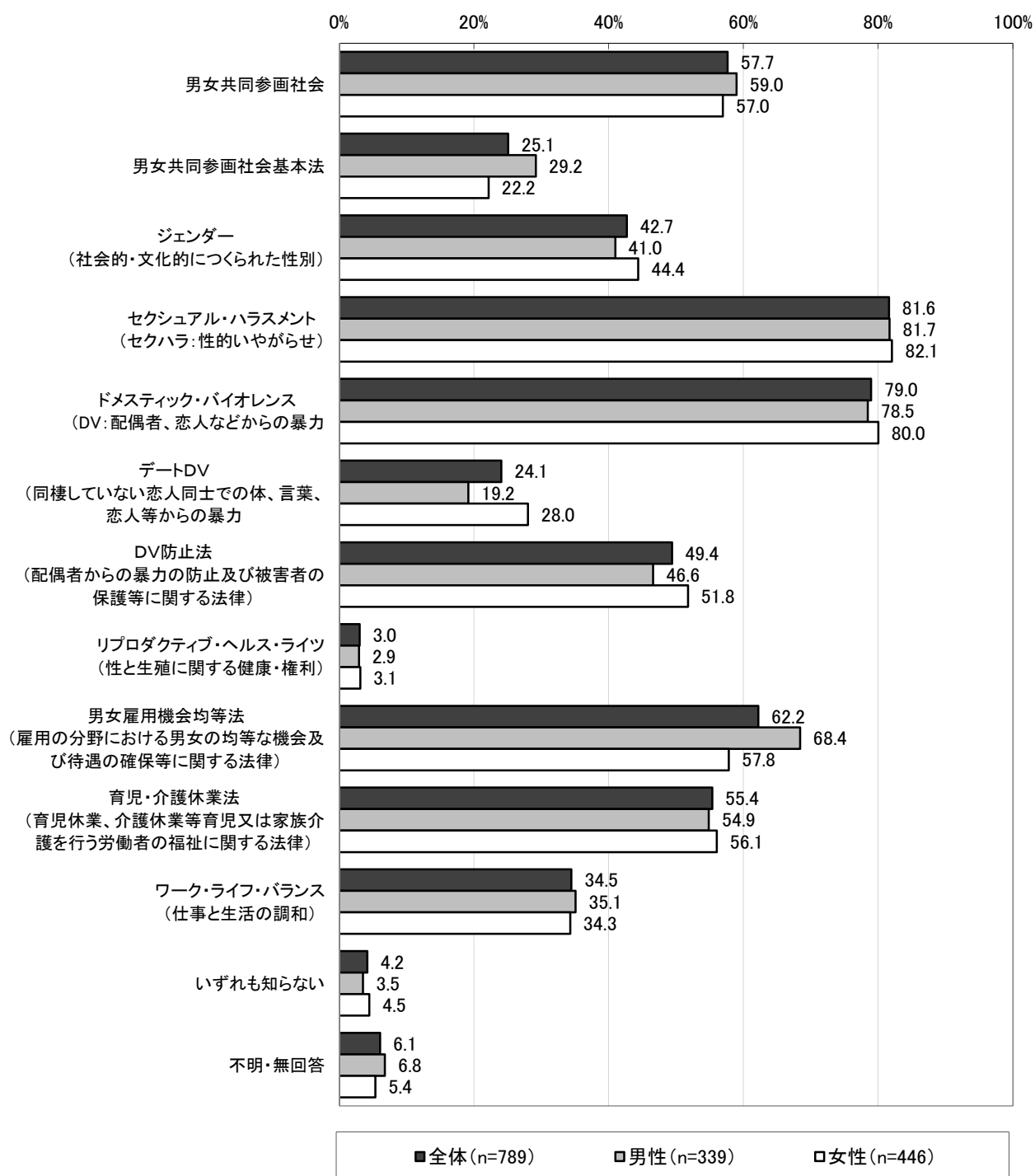
## 6. 男女共同参画社会について

### (1) 男女共同参画に関する「ことば」や「ことば」の認知度

男女共同参画に関する「ことば」や「ことば」の認知度についてみると、全体では「セクシュアル・ハラスメント」が81.6%と最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンス」が79.0%、「男女雇用機会均等法」が62.2%となっています。

性別にみると、男性、女性ともに「セクシュアル・ハラスメント」が最も高くなっています。また、「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ」の割合は、男性、女性ともに3.0%程度となっています。

「男女雇用機会均等法」の割合では、男性が68.4%と女性を10.6ポイント上回っています。

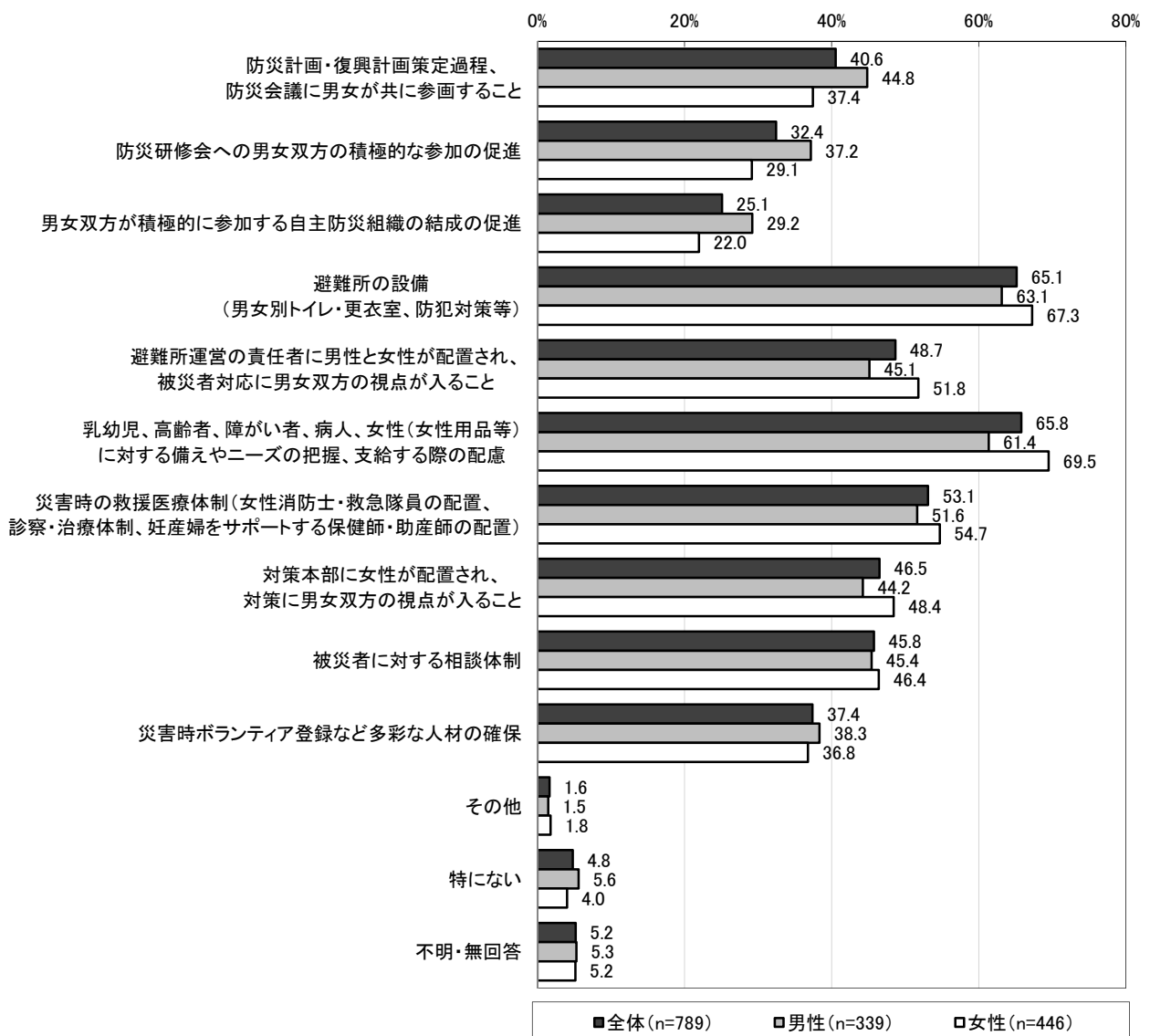


## 7. 防災について

### (1) 防災活動に関して男女共同参画社会を推進していくために、特に必要と考えられること

防災に関して男女共同参画社会を推進していくために、特に必要と考えられることについて、全体では「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品等）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」が65.8%と最も高く、次いで「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策等）」が65.1%、「災害時の救援医療体制（女性消防士・救急隊員の配置、診察・治療体制、妊産婦をサポートする保健師・助産師の配置）」が53.1%となっています。

性別にみると、男性、女性ともに「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策等）」と「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性（女性用品等）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」の割合が6割を超えています。

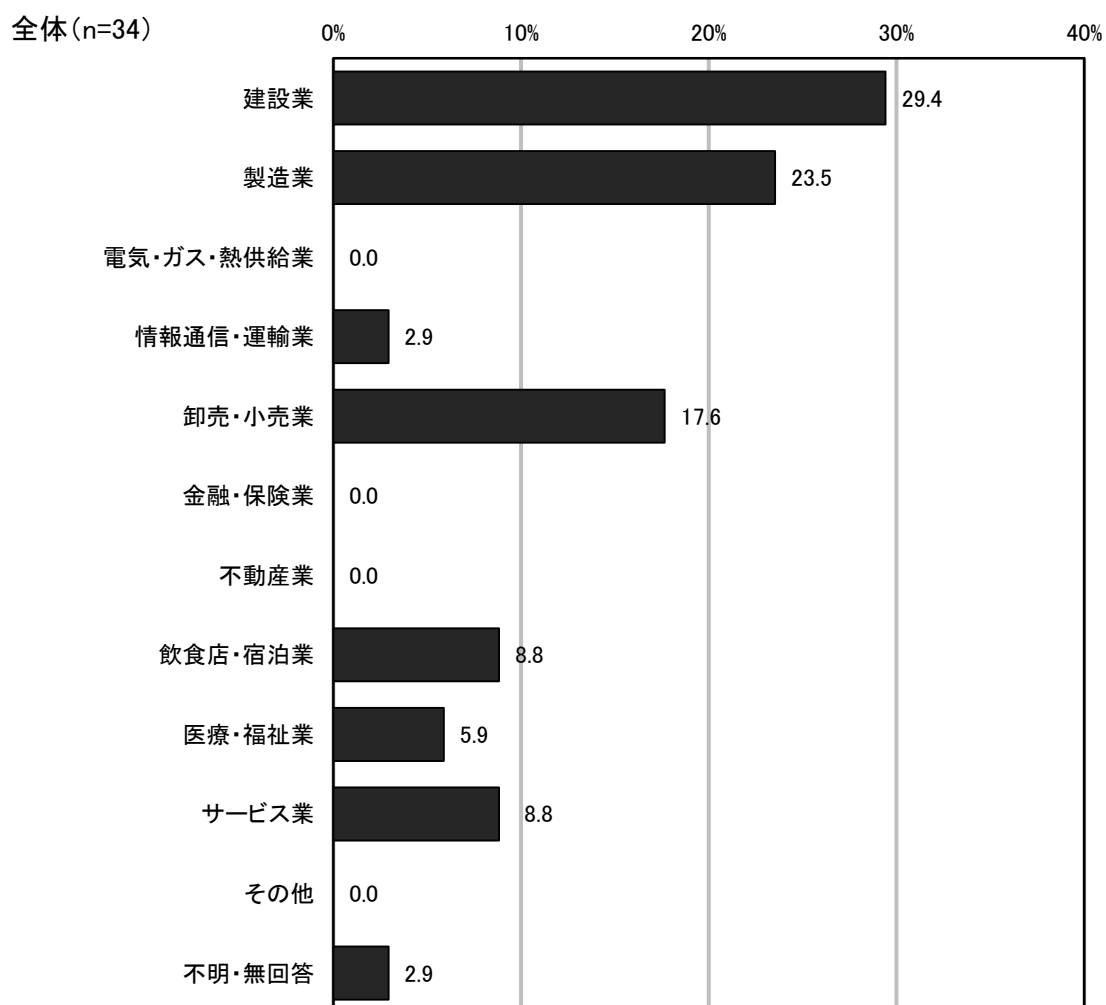


### 3 事業者対象調査の結果

#### 1. 平成31年4月1日現在の事業所の状況について

##### (1) 業種

業種についてみると、「建設業」が29.4%と最も高く、次いで「製造業」が23.5%、「卸売・小売業」が17.6%となっています。

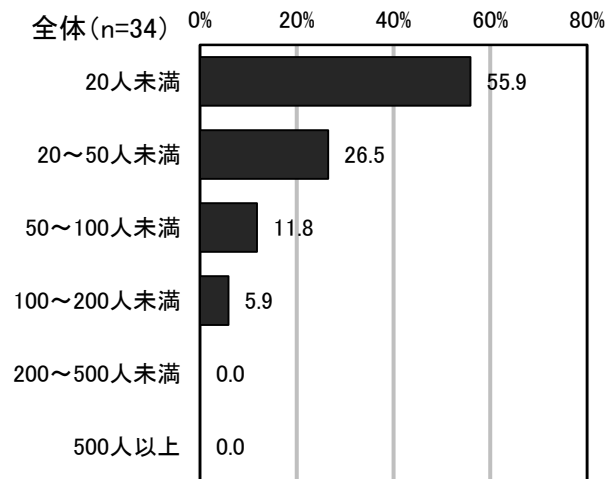


## (2) 従業員数

従業員数についてみると、総数では「20人未満」が55.9%と最も高く、次いで「20～50人未満」が26.5%となっており、回答した事業所の約8割が50人未満の事業所となっています。

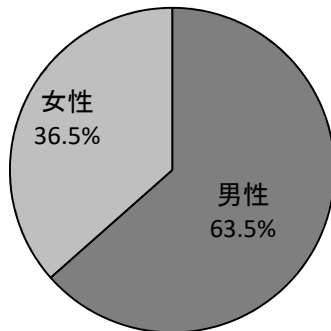
また、全従業員の男女構成比をみると、「男性」が63.5%と「女性」の約1.7倍となっています。

雇用形態別の男女構成比をみると、「正規従業員・男性」が81.0%と最も高く、次いで「正規従業員・女性」が53.8%、「パートタイマー・女性」が34.5%、「パートタイマー・男性」が9.5%、「臨時・女性」が8.5%、「臨時・男性」が5.9%、「人材派遣・女性」が3.1%、「人材派遣・男性」が3.6%となっています。



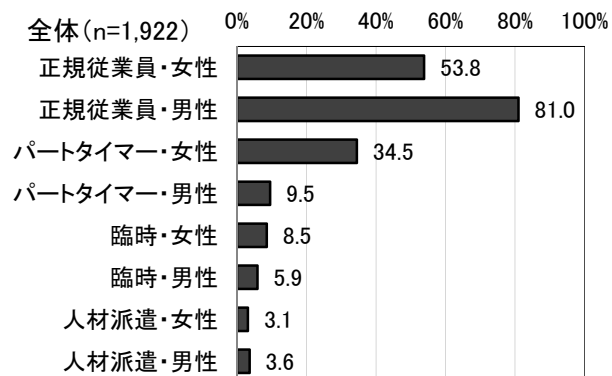
### 従業員の男女構成比

全体 (n=1,922)



### 従業員の雇用形態別男女構成比

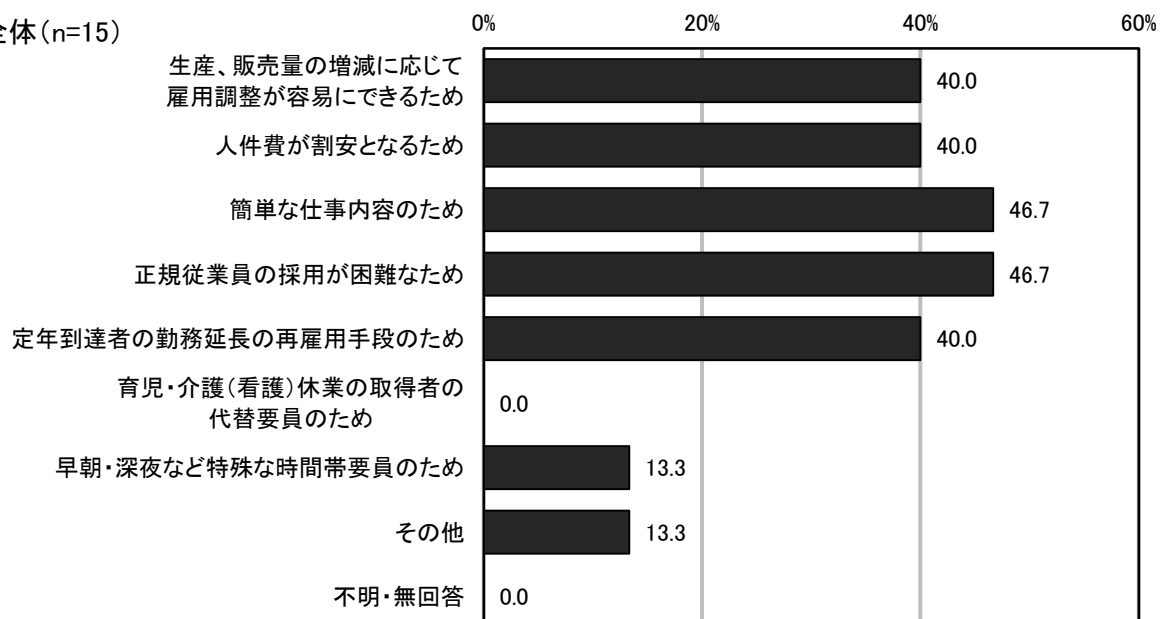
全体 (n=1,922)



## (3) 現在、パートタイマーを雇用している理由

現在、パートタイマーを雇用している理由についてみると、「簡単な仕事内容のため」、「正規従業員の採用が困難なため」が最も高く、次いで「生産、販売量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため」、「人件費が割安となるため」、「定年到達者の勤務延長の再雇用手段のため」となっています。

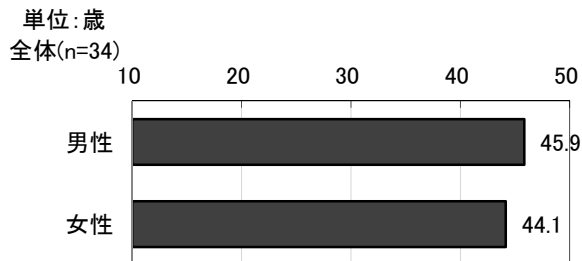
全体 (n=15)



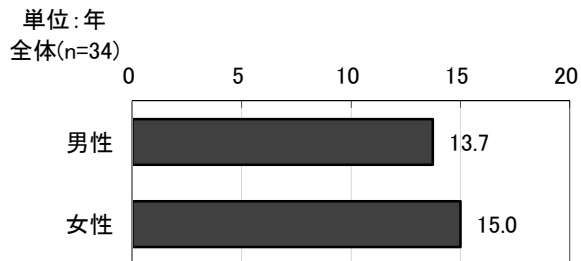
#### (4) 正規従業員の平均年齢と平均勤続年数

正規従業員の平均年齢を性別で比較すると、男性が45.9歳、女性が44.1歳となっています。また、平均勤続年数についてみると、男性が13.7年、女性が15.0年となっています。

■従業員の平均年齢

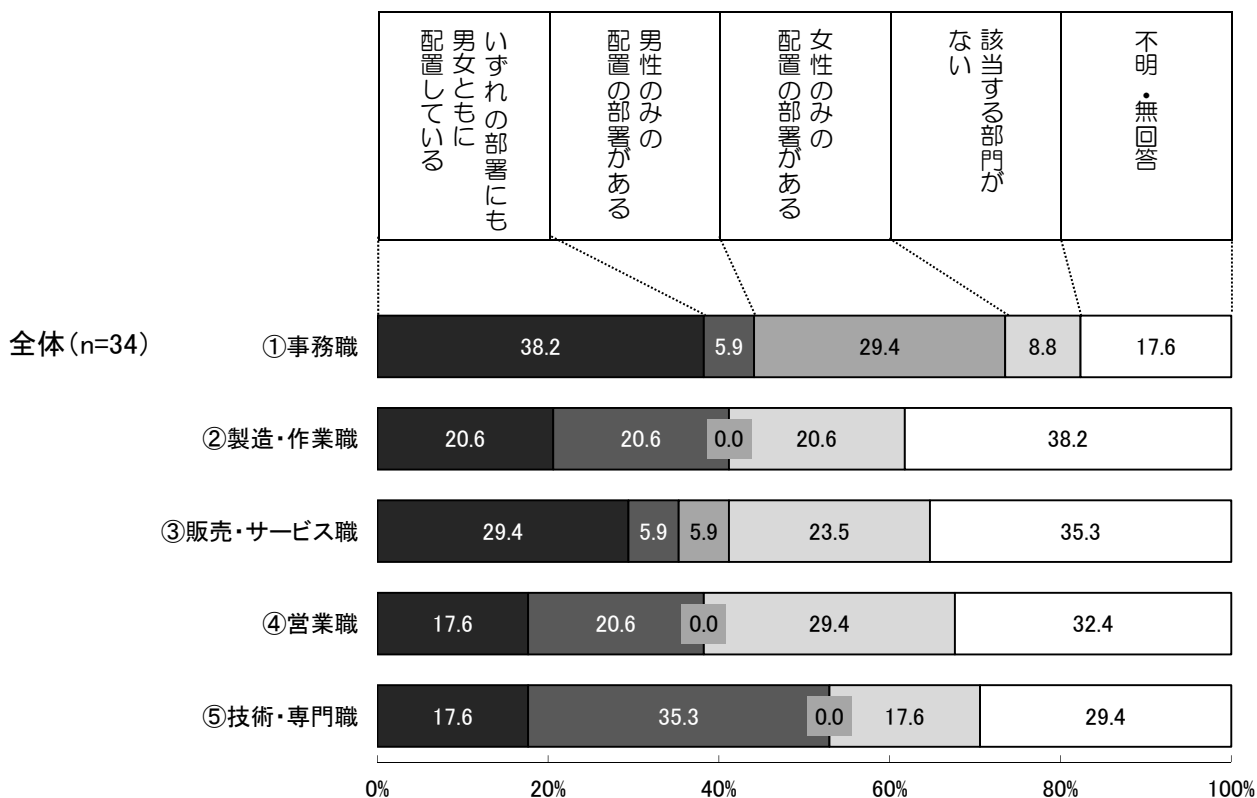


■従業員の平均勤続年数



#### (5) 部門ごとの男女の配置状況

職種ごとの性別配置状況をみると、[②製造・作業職]、[④営業職]、[⑤技術・専門職]で「男性のみの配置の部署がある」が2割以上となっています。また、[①事務職]と[③販売・サービス職]を除く職種で「女性のみの配置の部署がある」の回答がありませんでした。



## (6) 男性のみの部署がある理由

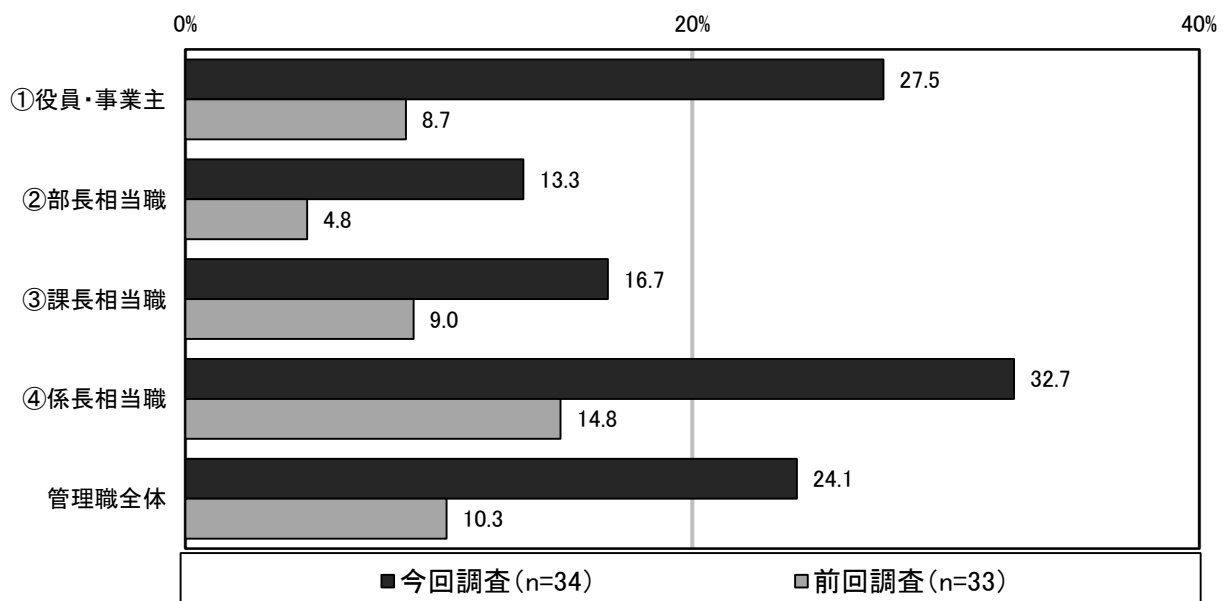
男性のみの配置だった理由についてみると、[①事務職]では「その他」が2件、[②製造・作業職]では「技能や資格を持つ女性がない」、「配置を希望する女性がない」、「体力・筋力を必要とする業務がある」が2件、[③販売・サービス業]では「女性の適任者がいない」が1件、[④営業職]では「女性の適任者がいない」、「配置を希望する女性がない」、「体力・筋力を必要とする業務がある」が2件、[⑤技術・専門職]では「技能や資格を持つ女性がない」が9件と最も多くなっています。

(単位:件数)	①事務職	②製造・ 作業職	③販売・ サービス職	④営業職	⑤技術・ 専門職
技能や資格を持つ女性がない	0	2	0	0	9
女性の適任者がいない	0	1	1	2	3
該当部署が女性を希望しない	0	0	0	0	0
配置を希望する女性がない	1	2	0	2	1
出張、全国転勤がある	0	0	0	1	0
外部との折衝が多い	0	0	0	1	0
深夜業や時間外労働が多い	0	1	0	0	0
体力・筋力を必要とする業務がある	0	2	0	2	2
その他	2	1	0	1	0
不明・無回答	17	13	19	14	9
合計	20	22	20	23	24

## (7) 係長以上の管理職及び女性の管理職の人数

回答事業所全体の管理職における女性の登用率は24.1%となっています。役職別にみると、女性の登用率は「④係長相当職」が32.7%と他の項目に比べて高くなっています。「①役員・事業主」を除けば、階級が上がるほど女性の登用率は少なくなっていることが伺えます。

前回調査と比較すると、今回調査では全ての項目で女性の登用率が上がっています。

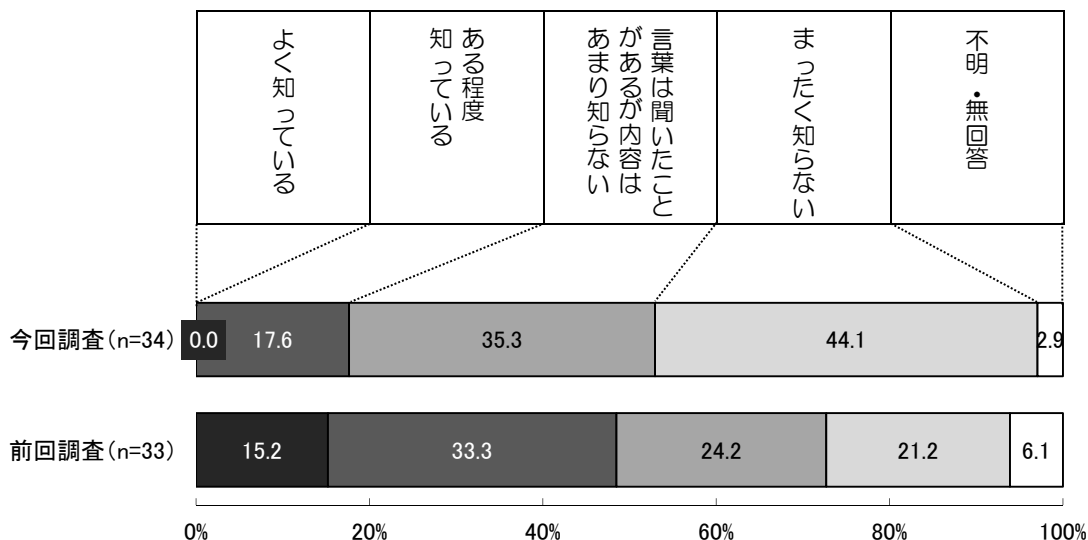


## 2. ポジティブ・アクションについて

### (1) ポジティブ・アクションの認知度

ポジティブ・アクション（男女労働者の間に事実上生じている格差の是正を目的として行う取組み）の認知度についてみると、「まったく知らない」が44.1%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が35.3%となっています。

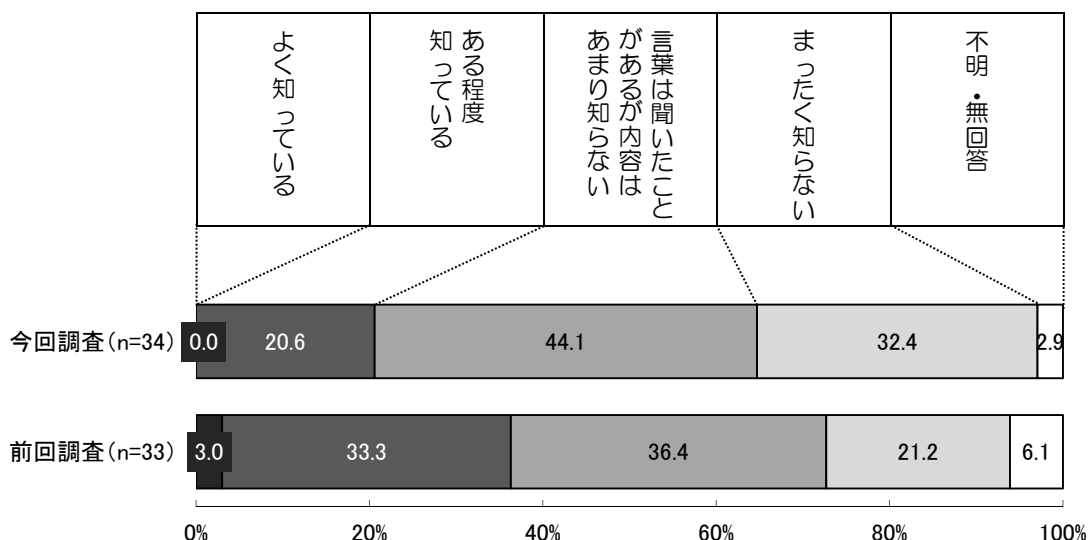
前回調査と比較すると、今回調査で「まったく知らない」と「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」の割合が高くなっており、「よく知っている」の割合は0%となっています。



### (2) 男女間賃金格差解消ガイドラインの認知度

男女間賃金格差解消ガイドラインの認知度についてみると、「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が44.1%と最も高く、次いで「まったく知らない」が32.4%となっています。

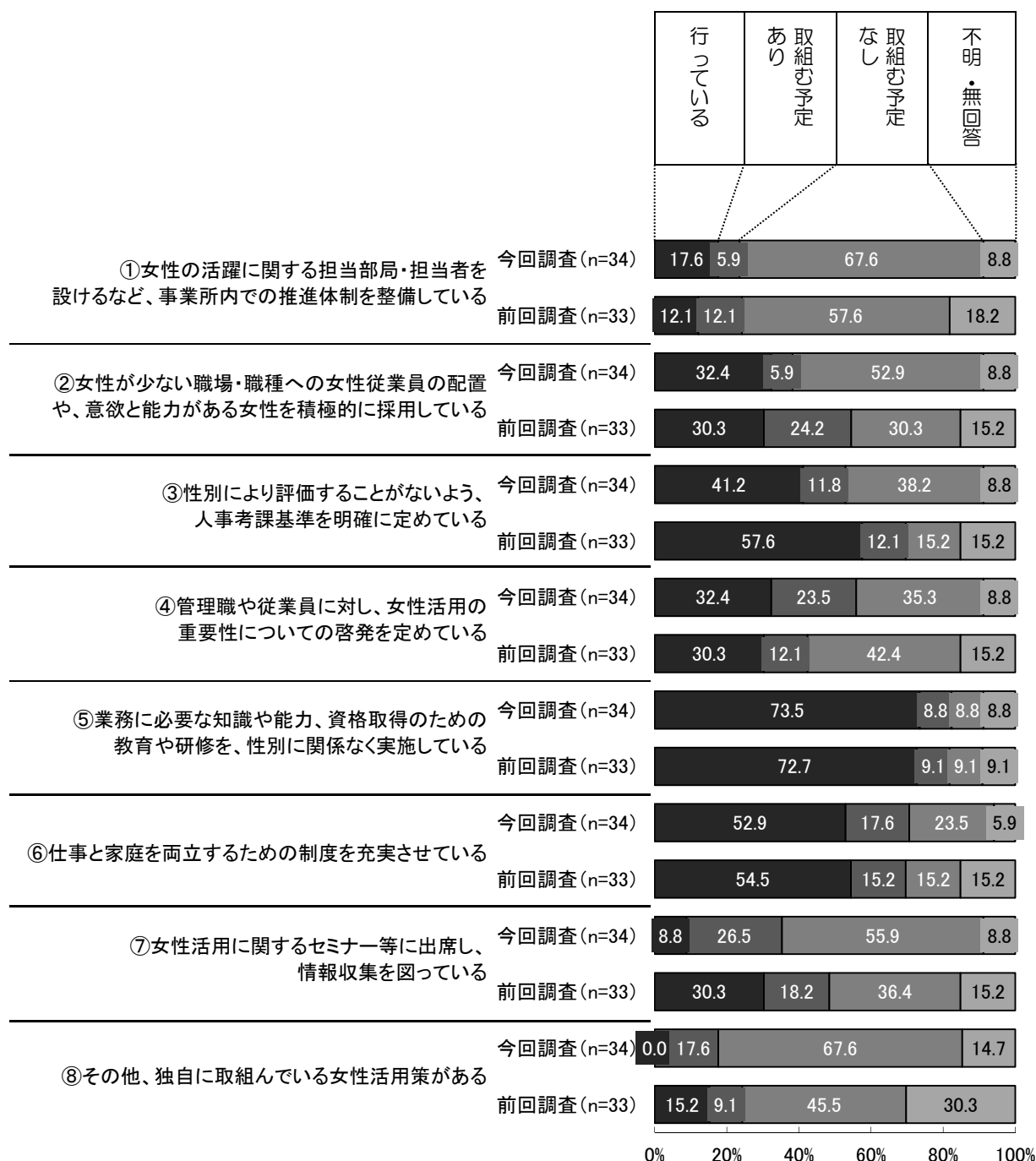
前回調査と比較すると、今回調査で「まったく知らない」が11.2ポイント増加し、「よく知っている」「ある程度知っている」ともに割合が低くなっています。



### (3) 女性を活用するために取り組んでいること

女性を活用するために取り組んでいることについては、⑤と⑥の「行っている」が5割以上と高くなっています。また、④と⑦で「取組む予定あり」が2割を超えています。一方、①、②、⑦、⑧では「取組む予定なし」が5割を超えています。

前回調査と比較すると、今回調査では、⑦で「行っている」が21.5ポイント低くなっています。また、②、③、⑦、⑧で「取組む予定なし」が2割近く高くなっています。

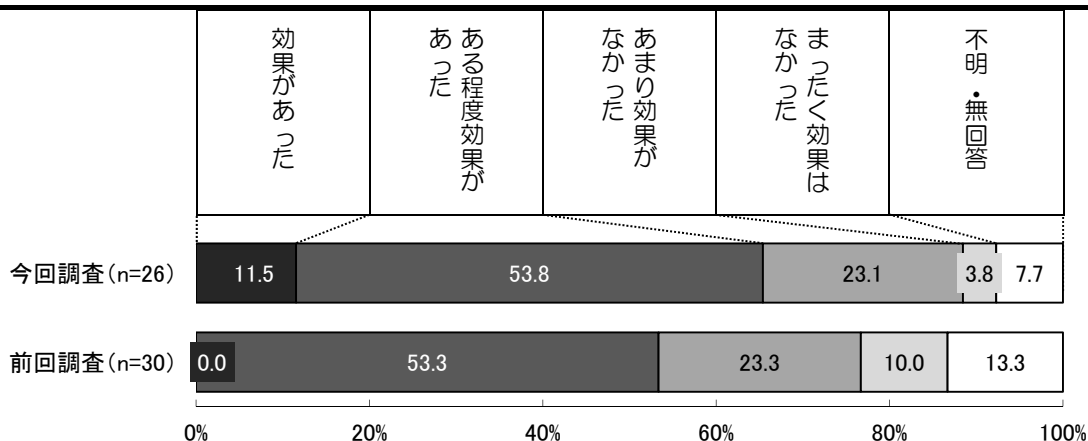




#### (4) ポジティブ・アクションの効果

取組みを行った事業者のポジティブ・アクションについてみると、『効果があった（「ある程度効果があった」含む）』が65.3%、『効果がなかった（「あまり」、「まったく」合算）』が26.9%となっています。

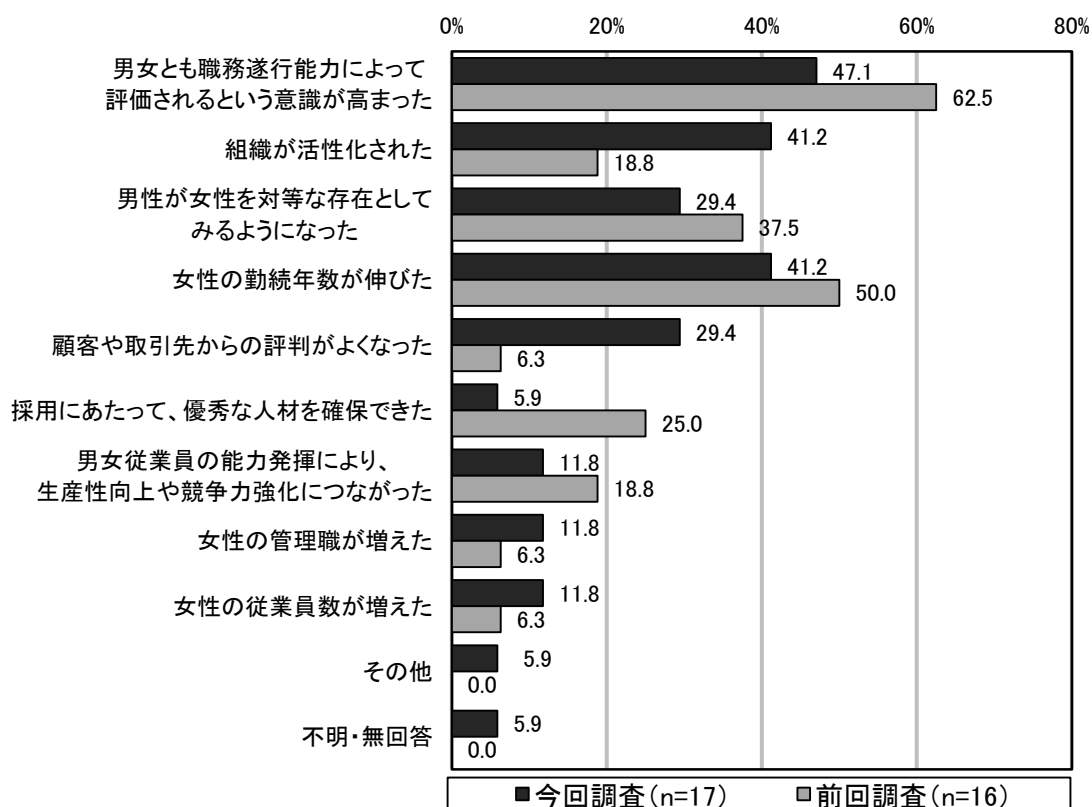
前回調査と比較すると、今回調査で「効果があった」が0%から11.5%になっています。また、「まったく効果はなかった」は6.2ポイント以上低くなっています。



#### (5) 具体的な効果

取組みの効果についてみると、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」が最も高く、次いで「組織が活性化された」と「女性の勤続年数が伸びた」が同率となっています。

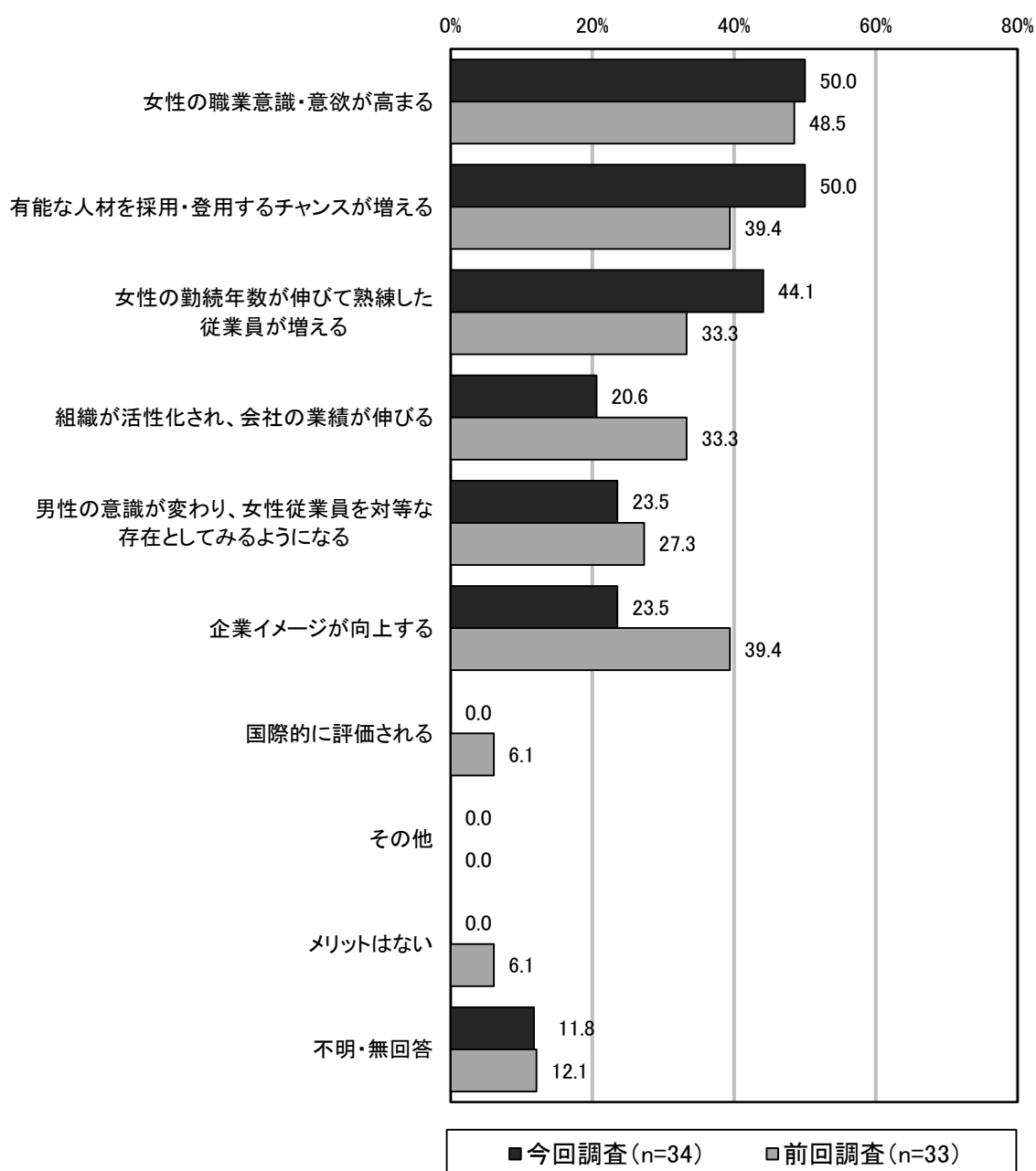
前回調査と比較すると、今回調査で「組織が活性化された」と「顧客や取引先からの評判がよかった」の割合が高くなっています。一方、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」と「採用にあたって、優秀な人材を確保できた」の割合が低くなっています。



## (6) ポジティブ・アクションを推進していく上で見込まれるメリット

ポジティブ・アクションを推進していく上で見込まれるメリットについてみると、「女性の職業意識・意欲が高まる」と「有能な人材を採用・登用するチャンスが増える」が50.0%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びて熟練した従業員が増える」44.1%となっています。

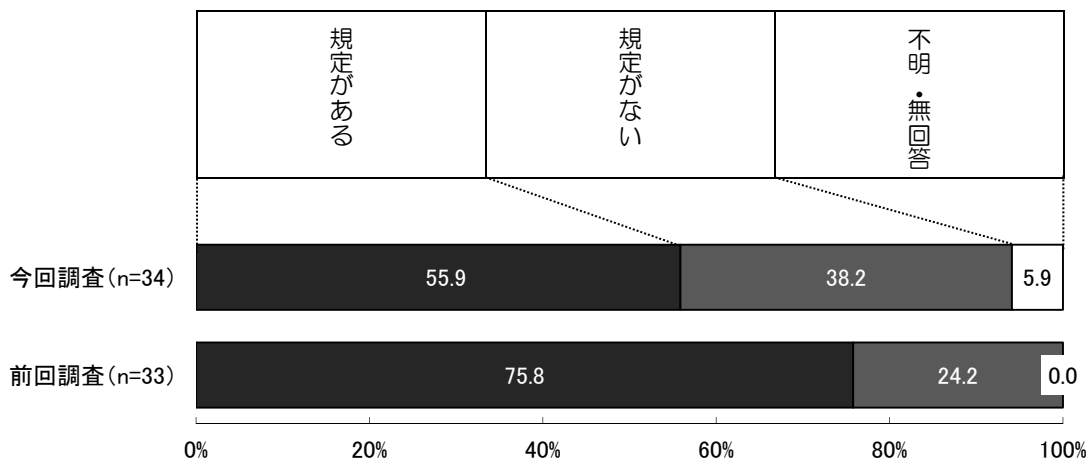
前回調査と比較すると、今回調査で「有能な人材を採用・登用するチャンスが増える」と「女性の勤続年数が伸びて熟練した従業員が増える」が10ポイントほど高くなっています。一方、「組織が活性化され、会社の業績が伸びる」と「企業イメージが向上する」が10ポイント以上低くなっています。



### 3. 育児・介護休業制度について

#### (1) 育児休業制度の規定の有無

育児休業制度の規定についてみると、「規定がある」が55.9%、「規定がない」が38.2となっています。前回調査と比較すると、「規定がない」が14ポイント増加し、「規定がある」が19.9ポイント減少しています。



#### (2) 過去1年間の育児休業の取得状況

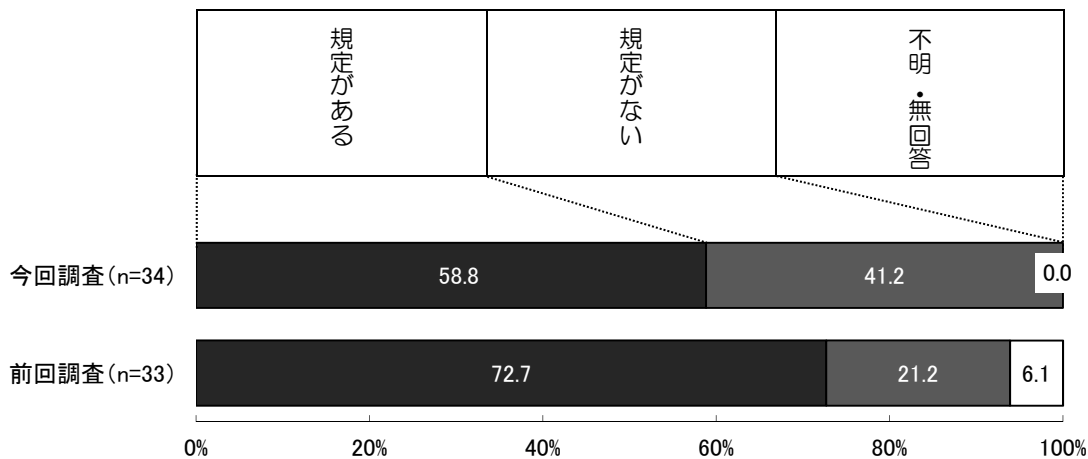
過去1年間の育児休業取得率（育児休業取得者数÷出産者数）をみると、女性は出産者数が2人に対して育児休業取得者は2人と、取得率は100%となっています。一方、男性の配偶者が出産した従業員数は8人と、女性の出産者より多くなっていますが、育児休業取得者は1人と、取得率は12.5%となっています。

	女性			男性		
	出産者数 (人)	育児休業を 取得した人数 (人)	取得率 (%)	配偶者が 出産した 従業員数 (人)	育児休業を 取得した人数 (人)	取得率 (%)
今回調査 (n=19)	2	2	100	8	1	12.5
前回調査 (n=25)	16	15	93.8	42	2	4.8

### (3) 介護休業制度の規定の有無

介護休業制度の規定についてみると、「規定がある」が58.8%、「規定がない」が41.2%で、17.6ポイントの差があります。

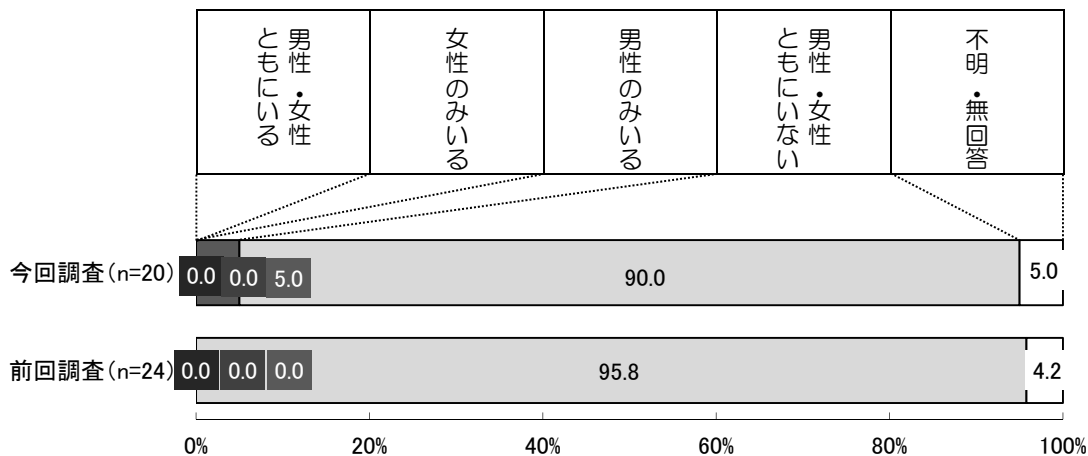
前回調査と比較すると、今回調査で「規定がない」が20ポイント増加しています。



### (4) 過去1年間で介護休業を取得した従業員の有無

過去1年間で介護休業を取得した従業員についてみると、「男性・女性ともいない」が90.0%と最も高くなっています。

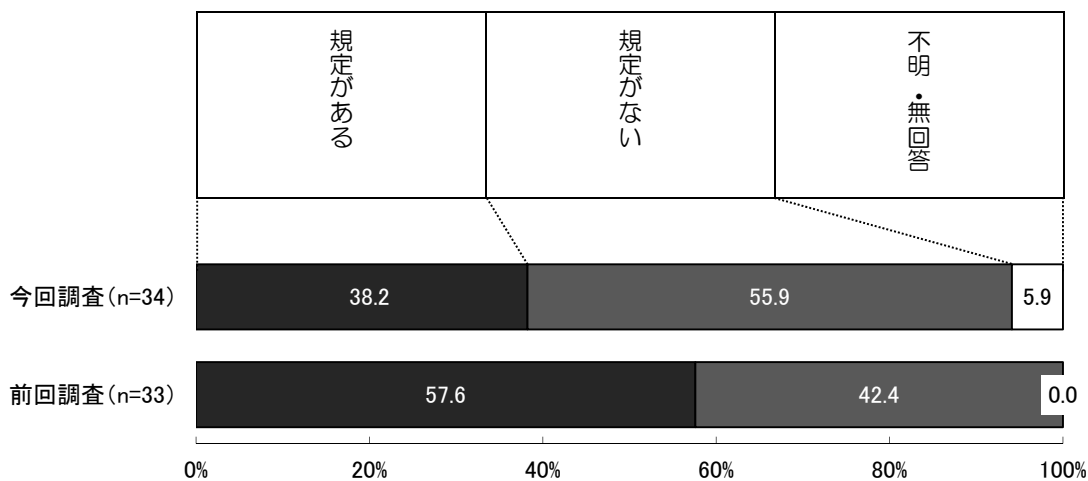
前回調査との差は、今回調査で「男性のみいる」が0%から5.0%に増加しました。



### (5) 看護休業制度の規定の有無

看護休業制度の規定についてみると、「規定がない」(55.9%)が「規定がある」(38.2%)を上回っています。

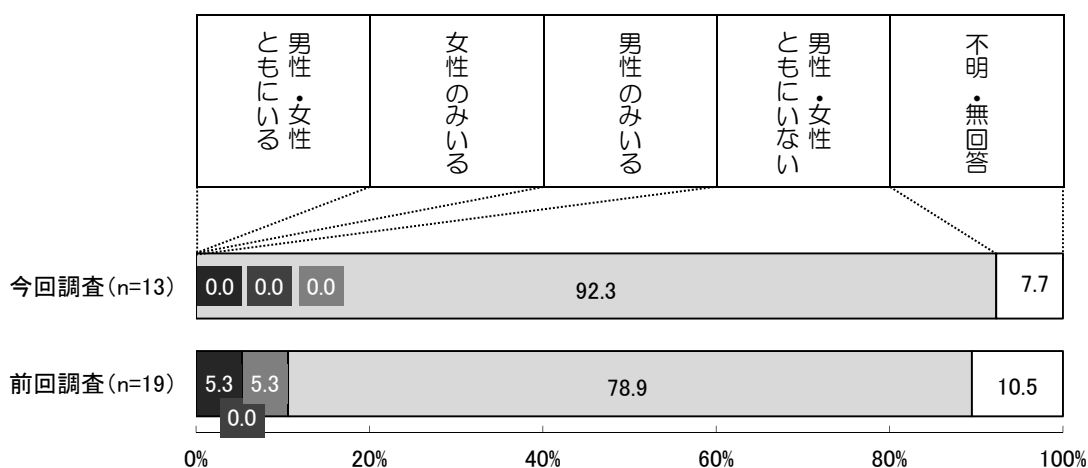
前回調査と比較すると、今回調査で「規定がない」が13.5ポイント高くなっています。



### (6) 過去1年間で看護休暇を取得した従業員の有無

過去1年間で看護休暇を取得した従業員についてみると、「男性・女性ともいない」が92.3%と最も高くなっています。

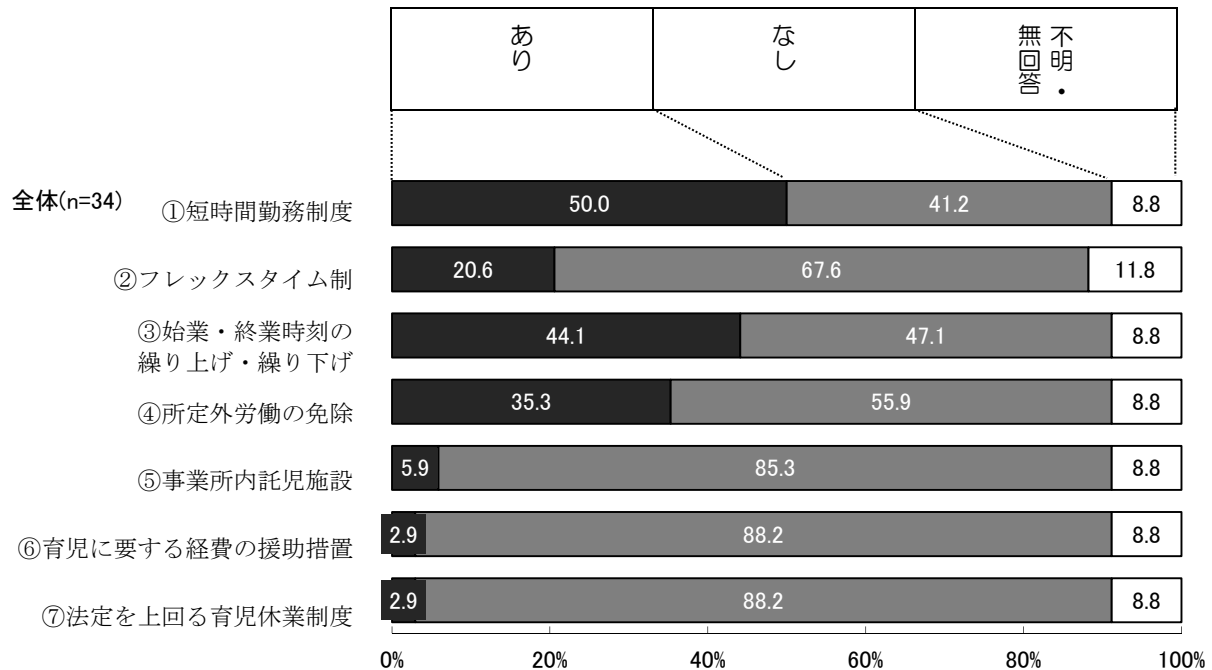
前回調査と比較すると、「男性・女性ともにいる」と「男性のみいる」の割合が0%になっています。



## 4. ワーク・ライフ・バランスについて

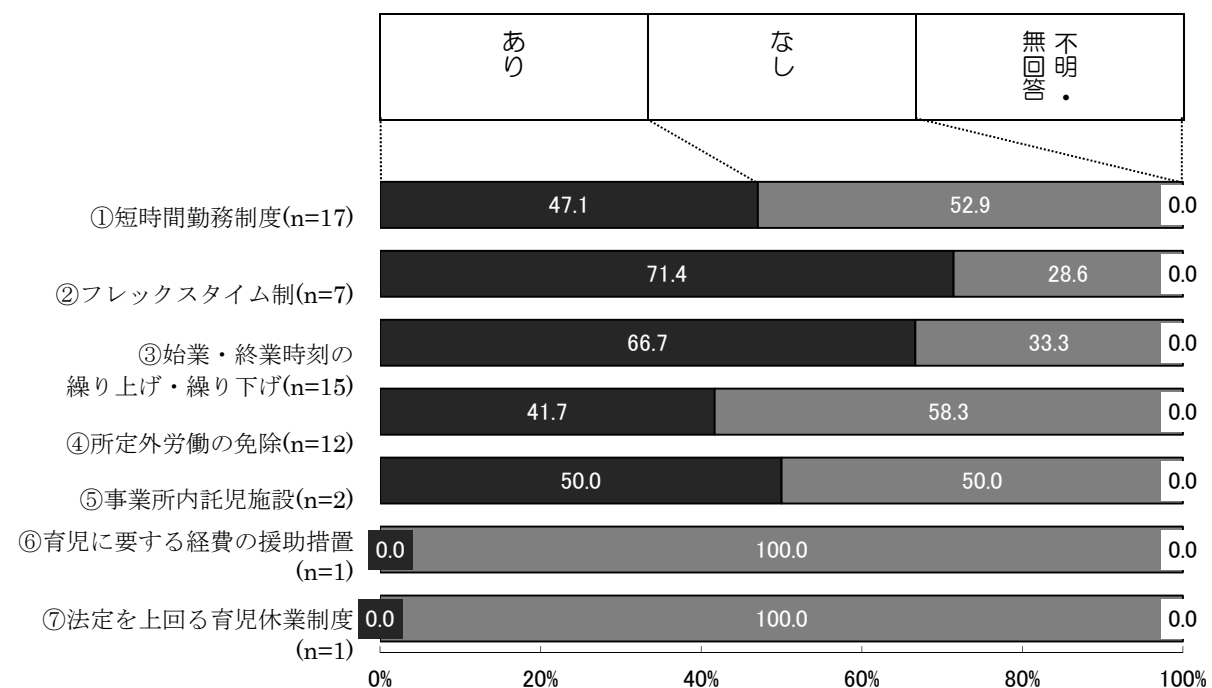
### (1) 育児が必要な家族がいる従業員のための制度の有無

育児が必要な家族がいる従業員のための制度の有無についてみると、[①短時間勤務制度]で「あり」が5割ともっとも高くなっています。



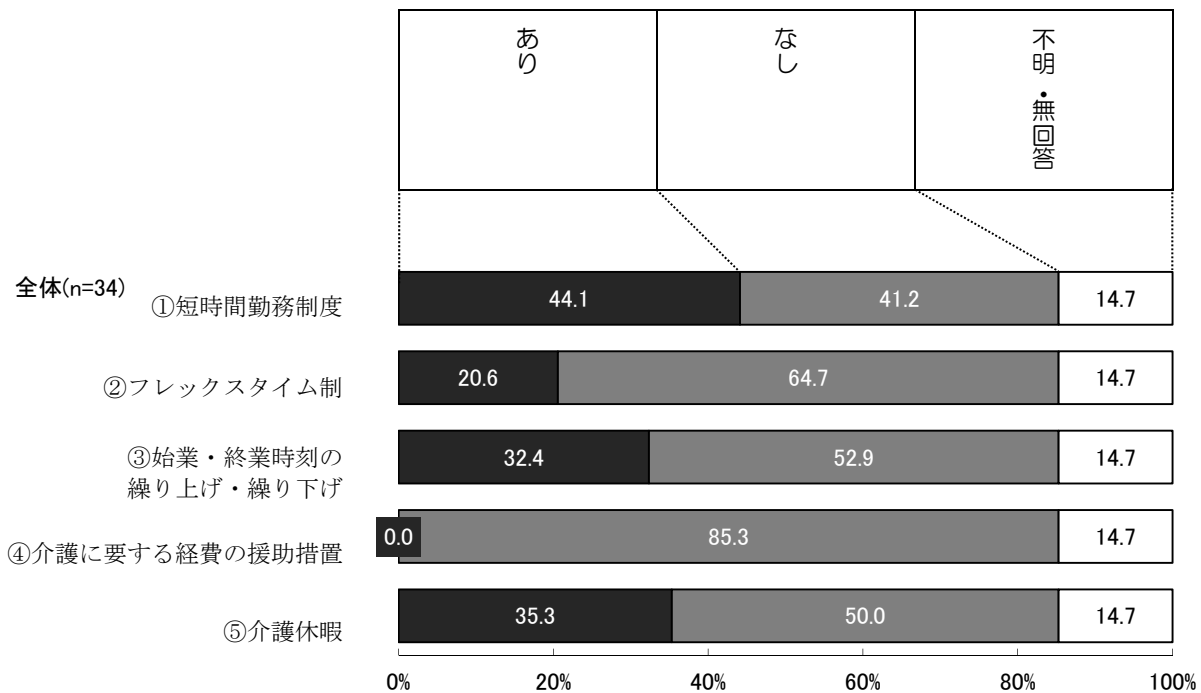
### (2) 育児が必要な家族がいる従業員のための制度の利用実績の有無

育児が必要な家族がいる従業員のための制度の利用実績の有無についてみると、「あり」の割合では、[②フレックスタイム制]、[③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ]、[⑤]が5割以上となっています。一方、「なし」の割合では[⑥育児に要する経費の援助措置]、[⑦法定を上回る育児休業制度]が100%となっています。



### (3) 介護が必要な家族がいる従業員のための制度の有無

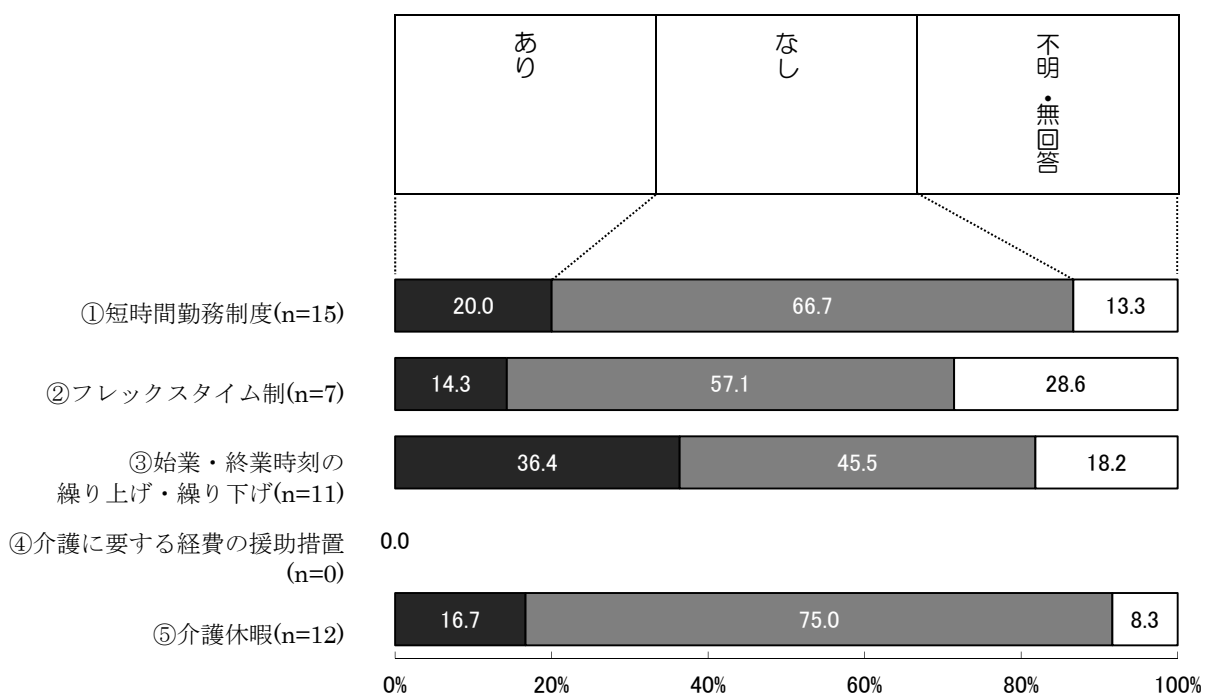
介護が必要な家族がいる従業員のための制度の有無についてみると、[①短時間勤務制度]の「あり」が44.1%と最も高くなっています。



### (4) 利用実績の有無について

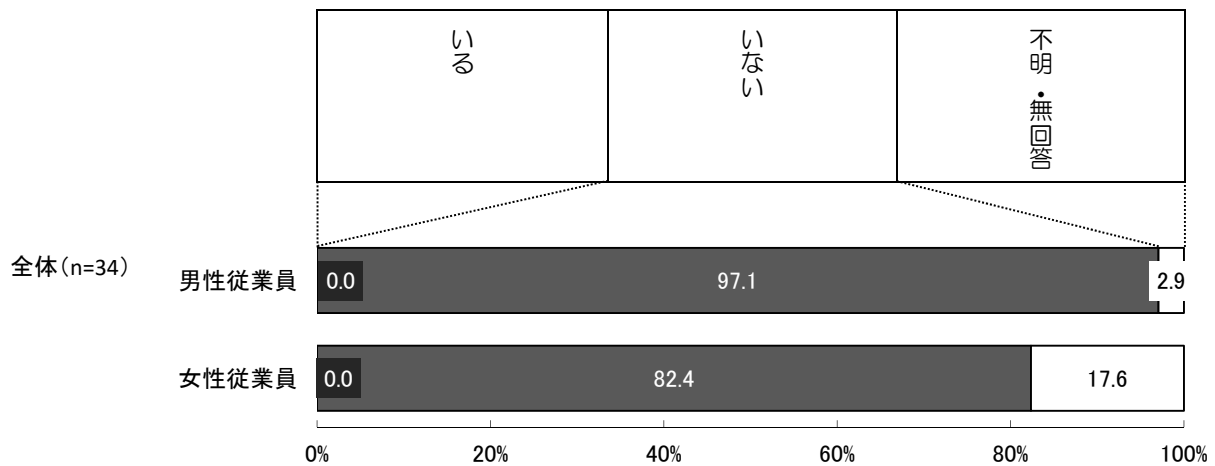
介護が必要な家族がいる従業員のための制度の利用実績の有無についてみると、いずれも「なし」が「あり」を上回っています。

今回調査では [④介護に要する経費の援助措置] の回答はありませんでした。



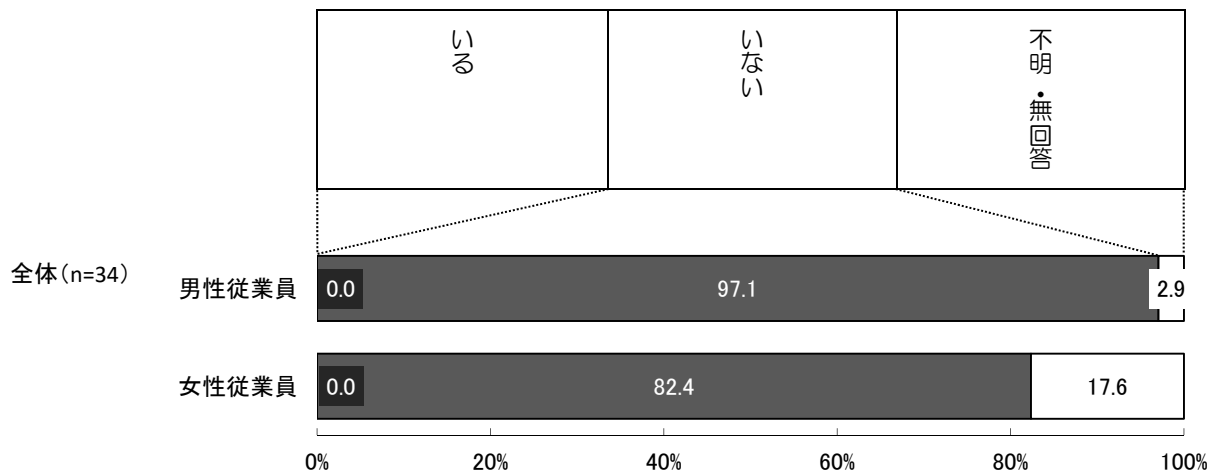
### (5) 平成30年度中において、育児により退職した従業員の有無

平成30年度において、育児により退職した従業員の有無についてみると、育児による退職者はいませんでした。また、「いない」の割合では男性従業員は女性従業員を14.7ポイント上回っています。



### (6) 平成30年度中において、介護により退職した従業員の有無

平成30年度において、介護により退職した従業員の有無についてみると、介護による退職者はいませんでした。また、「いない」の割合では男性従業員は女性従業員を14.7ポイント上回っています。



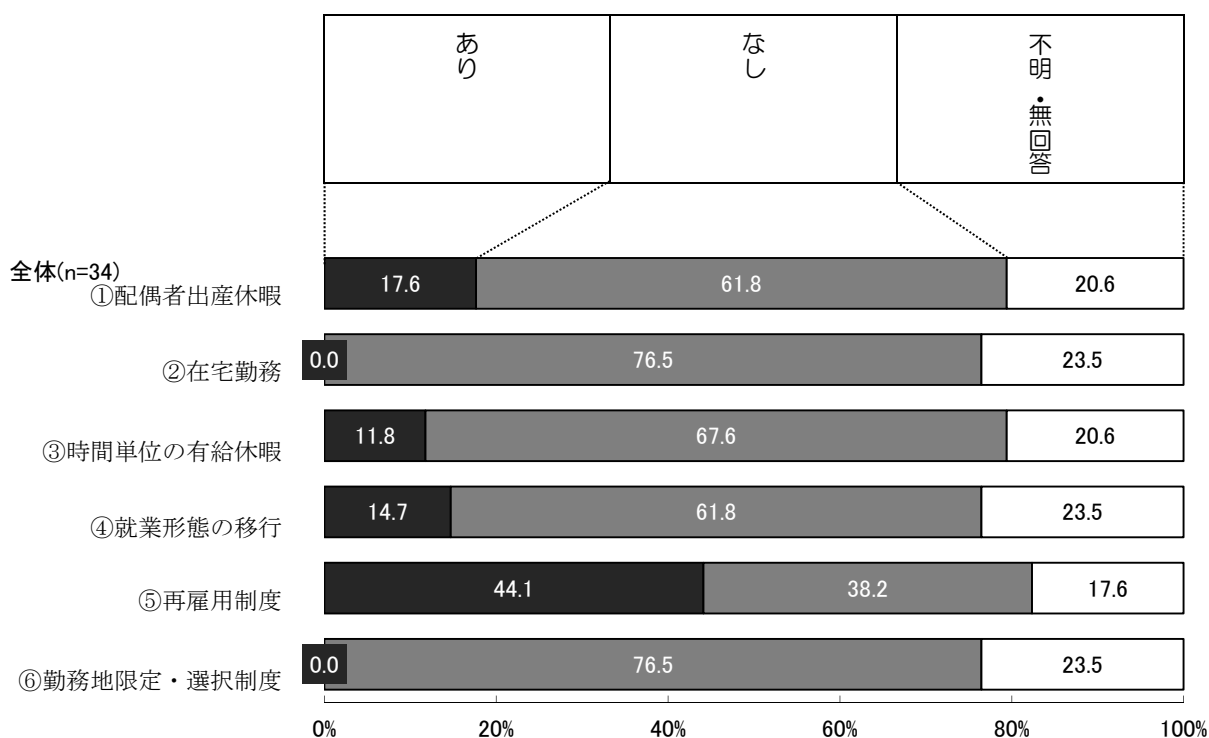
### (7) 退職者の年代

(5)、(6) のいずれかで「1 いる」と答えた方はいませんでした。



## (8) 両立支援制度の有無

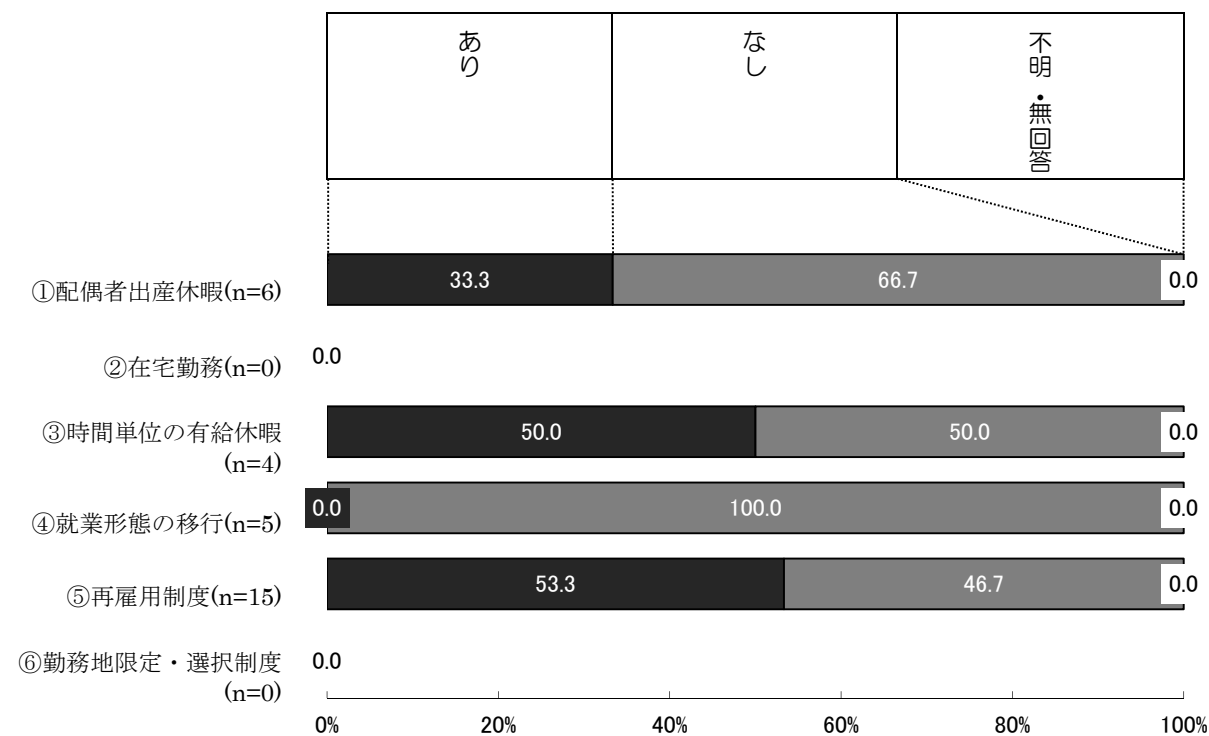
両立支援制度の有無についてみると、[⑤再雇用制度]で「あり」が44.1%と高くなっています。一方、[⑤再雇用制度]以外の項目で「なし」が6割以上となっています。



## (9) 利用実績の有無

両立支援制度の利用実績の有無についてみると、[③時間単位の有給休暇]と[⑤再雇用制度]で「あり」が5割を超えています。

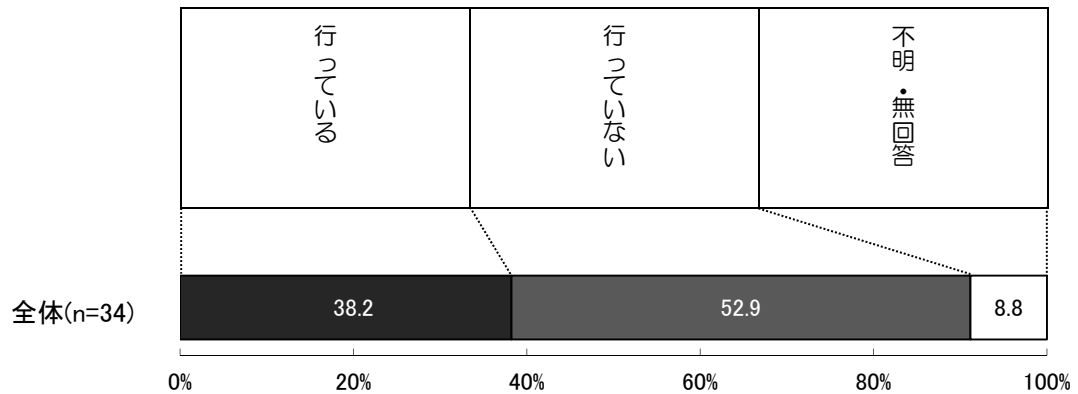
今回調査では[②在宅勤務]と[⑥勤務地限定・選択制度]の回答がありませんでした。



## 5. セクシュアル・ハラスメントについて

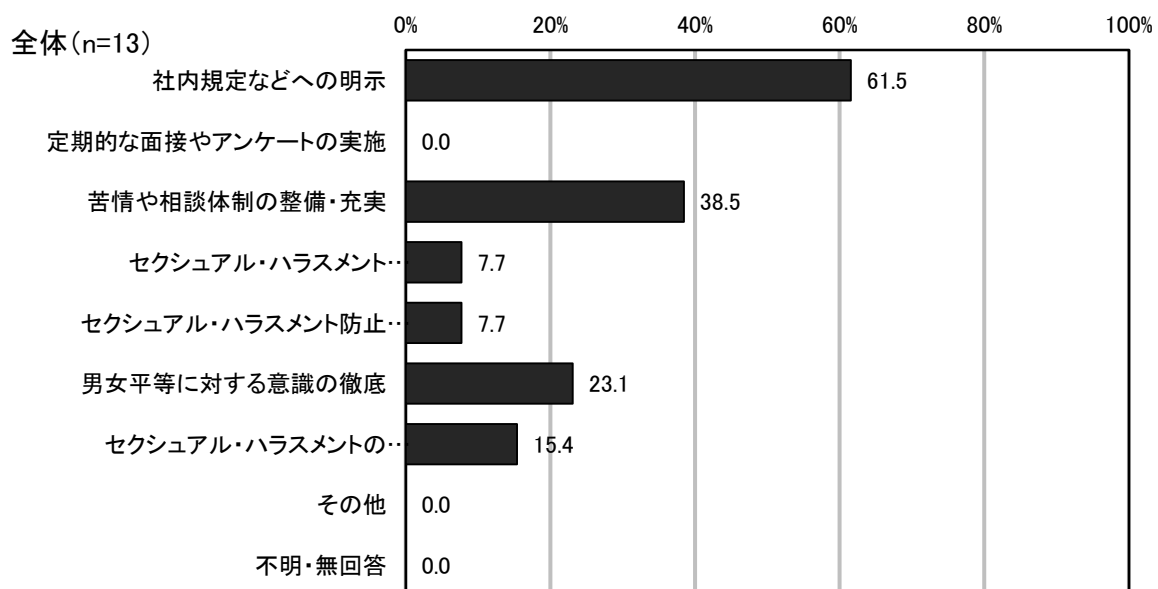
### (1) セクシュアル・ハラスメントの防止に対する取り組みの実施状況

セクシュアル・ハラスメントの防止に対する取り組みの実施状況についてみると、「行っていない」が52.9%と「行っている」を14.7ポイント上回っています。



### (2) 具体的な取り組み

具体的な取り組みについてみると、「社内規定などへの明示」が61.5%と最も高く、次いで「苦情や相談体制の整備・充実」が38.5%となっています。





---

# 日光市男女共同参画に関するアンケート 調査結果報告書

発行 令和2年 3月

編集 日光市 人権・男女共同参画課

〒321-1292

栃木県日光市今市本町 1 番地

TEL 0288-21-5148 (直通)

---