
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7年9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) 調査概要	2
(4) 回収結果	2
(5) 報告書の見方	3
2 調査結果のまとめ	4
(1) 市民意識調査の概要	4
1. 回答者の属性について	4
2. 男女平等に関する意識について	4
3. 家庭生活について	4
4. 就労・働き方について	5
5. 配偶者等からの暴力について	5
6. 女性の人権について	6
7. 男女共同参画社会について	6
8. 防災について	7
(2) 事業者対象調査の概要	8
1. 事業所の状況について	8
2. ポジティブ・アクションについて	8
3. ワーク・ライフ・バランスについて	10
4. ハラスメントについて	11
3 市民対象調査の結果	12
1. 回答者の属性について	12
2. 男女平等に関する意識について	16
3. 家庭生活について	30
4. 就労・働き方について	40
5. 配偶者等（※）からの暴力について	56
6. 女性の人権について	64
7. 男女共同参画について	77

8. 防災について.....	80
9. 自由回答	81

4 事業者対象調査の結果 **94**

1. 令和6年4月1日現在の事業所の状況について.....	94
2. ポジティブ・アクションについて	100
3. ワーク・ライフ・バランスについて.....	108
4. ハラスメントについて	121
5. 自由回答	123

1 調査の概要

(1)調査の目的

日光市では、令和3年度に策定した「男女共同参画プラン日光（第2期計画後期計画）」に基づき、男女が性別にかかわらず個性と能力を發揮し、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7年度に「男女共同参画プラン日光（第3期計画）」を策定するにあたり、市民の意識や考え方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
<ul style="list-style-type: none">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配偶者等からの暴力について⑥女性の人権について⑦男女共同参画社会について⑧防災について	<ul style="list-style-type: none">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ワーク・ライフ・バランスについて④ハラスメントについて

(3)調査概要

	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6年11月現在、日光市に居住している18歳以上の市民	令和6年11月現在、日光市に事業所を構える事業所
③標本数	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した2,000人（男女各1,000人）	市内事業所から無作為に抽出した100事業所
④標本以外	抽出者以外も回答できるように、各種媒体でアンケートの実施を周知	
⑤調査期間	令和7年1月20日～2月14日まで	
⑥調査方法	<ul style="list-style-type: none"> ・抽出者へ調査票を郵送し、郵送又はWEBによる回答 ・抽出者以外はWEBによる回答 	

(4)回収結果

●抽出分

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)	522 〔内訳 郵送 436 WEB 86〕	33 〔内訳 郵送 25 WEB 8〕
回収率 (%)	26.1	33.0

●周知分

区分	一般市民対象	事業者対象
有効回収数 (件)	409 〔内訳 すべてWEB〕	38 〔内訳 すべてWEB〕

●合計（抽出分+周知分）

区分	一般市民対象	事業者対象
有効回収数 (件)	931 〔内訳 郵送 436 WEB 495〕	71 〔内訳 郵送 25 WEB 46〕

(5)報告書の見方

●集計について

本報告書内では、設問ごとに全体の集計結果を記載しています。

●「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。

●選択肢の記載について

グラフ及び表中の選択肢は、原則として調査票に記載された表現のまま記載しています。しかし、長い文は簡略化している場合があります。

●比較分析について

比較分析において使用した調査名は次のとおりです。

- ・日光市令和元年度実施「日光市男女共同参画に関するアンケート結果報告書」
- ・栃木県令和6年度実施「県政世論調査」
- ・内閣府令和6年度実施「男女共同参画社会に関する世論調査」

■有効回収数

区分	日光市 令和元年度実施	栃木県 令和6年度実施	内閣府 令和6年度実施
全体	789 (39.5%)	1,271 (54.1%)	2,673 (53.5%)
男性	339 (43.0%)	597 (47.0%)	1,233 (46.1%)
女性	446 (56.5%)	638 (50.2%)	1,440 (53.9%)

※日光市令和元年度実施の全体には、性別不詳の4件を含む。

※栃木県令和6年度実施の全体には、性別不詳の36件を含む。

2 調査結果のまとめ

(1)市民意識調査の概要

1. 回答者の属性について

○<市民：F2、3 (P.12、13) >

男女比では、「女性」が「男性」を上回っています。年齢層をみると、男性が「50歳代」と「60歳代」、女性が「30歳代」と「40歳代」が2割を超えていいます。

○<市民：F4 (P.14) >

婚姻の状況については、30歳代～70歳以上の7割以上が「既婚・配偶者あり」となっています。

○<市民：F5 (P.15) >

世帯構成については、10歳代～50歳代で「2世代世帯（親と子）」が最も高くなっていますが、60歳以上では「夫婦のみ」が3割以上で最も高くなっています。

2. 男女平等に関する意識について

○<市民：問1 (P.16～P.26) >

男女平等に関する意識については、『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせたもの）が【⑤政治の場で】と【⑦社会通念・慣習・しきたりのうえで】と【⑧社会全体で】が高く、特に不平等感の強い分野となっていることがわかります。一方、「平等になっている」の割合では【④学校教育の場で】と【①家庭生活で】と【②職場で】が3割を超えており、比較的、平等感が高い分野となっています。

○<市民：問2 (P.27～P.29) >

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別による固定的な役割分担意識に関する考え方についてみると、男性、女性ともに『反対』が『賛成』を上回っています。

県調査・全国調査と比較すると、日光市は県、全国のいずれと比較しても『賛成』の割合が少なくなっています。

3. 家庭生活について

○<市民：問3 (P.30～P.33) >

仕事に携わる時間についてみると、①平日では「8時間以上」が最も高く、②休日では「まったく行っていない」が最も高くなっています。休日に仕事をしている割合は39.2%となっています。

家事に携わる時間についてみると、①平日、②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。

余暇に携わる時間についてみると、①平日、②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。

○<市民：問4（P.34～P.39）>

実際と理想の生活のバランスについてみると、①実際の生活では、男女とも「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が最も高くなっています。また、②理想の生活でも、男女とも「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が最も高くなっています。

4. 就労・働き方について

○<市民：問5（P.40～P.41）>

女性が職業をもつことに対する考え方について、①あなたの考えでは、男女ともに「子どもができるても、ずっと職業を続ける方がよい」が最も高くなっています。②実際では、男性は「子どもができるても、ずっと職業を続ける方がよい」、女性は「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」が最も高くなっています。

○<市民：問6（P.42～P.43）>

回答者の職業については、男女ともに「会社員・公務員・その他勤め人」が最も高く、配偶者の職業についても、男女とも「会社員・公務員・その他勤め人」が最も高くなっています。

○<市民：問6-1（P.44～P.48）>

回答者の勤務先の所在地については、性別、年齢別ともに日光市内が約7割以上となっています。
配偶者の勤務先の所在地についても、性別、年齢別ともに日光市内が6割以上となっています。

○<市民：問7（P.49～P.50）>

育児・介護休業制度の利用についてみると、①育児休業制度、②介護休業制度ともに「利用したい」が最も高く、また、男性よりも女性の方が利用希望者の割合が高くなっています。

○<市民：問7-1（P.51）>

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、男女ともに「経済的に生活がなりたなくなるから」、「職場に休める雰囲気がないから」「自分の代わりに仕事をする人がいないうから」が高くなっています。

○<市民：問8（P.52）>

仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことについてみると、男女ともに「保育園等、社会のサポート体制の充実」が最も高くなっています。

○<市民：問9（P.53～P.55）>

女性が働き続けるために必要なことについてみると、男性、女性ともに「男女ともに育児・介護休業が取得しやすい職場環境」が最も高くなっています。

5. 配偶者等からの暴力について

○<市民：問10（P.56）>

配偶者等からの暴力のうち、知っているものについてみると、「身体的な暴力」と「精神的な暴力」が最も高くなっています。

○<市民：問11（P.57～P.59）>

配偶者等からの暴力の経験について、「身近に被害を受けたことがある人がいる」の割合が、③性的な暴力以外の全ての項目で1割以上となっています。

○<市民：問 11-1 (P.60) >

配偶者等からの暴力について、打ち明けたり相談したかについてみると、「どこ（だれ）にも相談しなかった」の割合が、男性で 44.8%と女性を 11.5 ポイント上回っています。

○<市民：問 11-2 (P.61) >

相談しなかった理由についてみると、男性が「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高く、女性は「相談してもむだだと思ったから」が最も高くなっています。

○<市民：問 12 (P.62) >

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、男性では「知らない」の割合の方が高くなっていますが、女性では「知っている」の割合が高くなっています。

○<市民：問 13 (P.63) >

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、男性、女性ともに「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」が最も高くなっています。

6. 女性の人権について

○<市民：問 14 (P.64～P.70) >

女性であることを理由として、困難な問題を経験したり、見聞きしたりしたものについてみると、[⑦ 子育てや家事負担の不平等感] が最も高くなっています。

○<市民：問 14-1 (P.71) >

どこ（だれ）かに打ち明けたり相談したかについてみると、男性が「どこ（だれ）にも相談しなかった」が最も高く、女性は「友人・知人に相談した」が最も高くなっています。

○<市民：問 14-2 (P.72) >

相談した結果についてみると、男性、女性ともに「気持ちが落ち着いた、問題解決につながった」が最も高くなっています。

○<市民：問 14-3 (P.73) >

行政・公的機関に相談しなかった理由についてみると、男性が「何も解決しないと思ったから」が最も高く、女性は「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高くなっています。

○<市民：問 15 (P.74) >

相談機関の認知度についてみると、男性、女性ともに「不明・未回答」を選んだ人が最も高くなっています。

○<市民：問 15-1 (P.75) >

相談機関を知ったきっかけについてみると、男性、女性ともに「市など行政機関の広報紙」を選んだ人が最も高くなっています。

○<市民：問 16 (P.76) >

相談機関の支援に必要なことについてみると、男性、女性ともに「匿名で気軽に相談できる窓口としての支援」が最も高くなっています。

7. 男女共同参画社会について

○<市民：問 17 (P.77～P.78) >

男女共同参画に関する「ことがら」や「ことば」の認知度についてみると、男性、女性ともに「セクシュアル・ハラスメント」と「ドメスティック・バイオレンス」が8割以上と高くなっています。

○<市民：問18（P.79）>

日光市で取り組んでいる男女共同参画施策の認知度についてみると、男性、女性ともに「いずれも知らない」が最も高くなっています。

8. 防災について

○<市民：問19（P.80）>

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について、男性、女性ともに「避難所の設備（男女別・多目的トイレ・更衣室、防犯対策等）」が最も高くなっています。

9. 市民意識調査の現状とまとめ

家庭や学校教育の場では「平等である」との認識が広がっている一方で、政治や社会全体では、「男性優遇」と感じている割合が前回調査より高くなっています。

「夫は外で働き、妻は家庭で守るべき」とする固定的な性別役割分担意識については、多くの市民が否定的であるものの、高齢層を中心に一定の賛成意見も根強く存在しています。

家庭生活の分野では、男女ともに「仕事」と「家庭生活」を同時に優先すると回答した割合が最も高く、次いで「家庭生活優先」、「仕事優先」の順となっています。前回調査と比較すると、「仕事を優先」が減少し、「仕事と家庭生活の両立を優先」が増加しており、男女ともにバランスの取れた生活を志向する傾向が強まっています

女性が働き続けるための環境整備に関しては、「育児・介護休業制度の利用しやすさ」や「家族や職場の協力」を求める声が強く、制度の拡充と普及啓発が不可欠であることが示されています。

暴力やハラスメントの問題については、相談窓口や支援体制のさらなる充実を求める回答が多く寄せられており、被害者・加害者双方が支援を受けられる仕組み作りに向けての取組が期待されています。

今回の調査結果を基に、男女共同参画プラン第3期計画では、現状を改善するために「啓発と教育」、「制度の充実と利用促進」、そして「地域社会全体での取組」を一層強化することが求められます。

(2)事業者対象調査の概要

1. 事業所の状況について

○<事業者：問1（P.94）>

業種についてみると、「建設業」が29.6%と最も高く、次いで「製造業」が15.5%、と「卸売・小売業」14.1%となっています。

○<事業者：問2（P.95）>

従業員数についてみると、回答した事業所の約6割が20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「女性」の約2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」が最も高く、次いで「正規従業員・女性」、「パートタイマー・女性」となっています。

○<事業者：問3（P.96）>

正規従業員の平均年齢を性別で比較すると、男性が48.1歳、女性が46.5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15.9年、女性が15.0年となっています。

○<事業者：問4（P.96）>

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、「正規従業員の採用が困難なため」が最も高くなっています。

○<事業者：問5（P.97）>

職種ごとの男女別配置状況をみると、[②製造・作業職]と[④営業職]と[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、[④営業職]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。

○<事業者：問5-1（P.98）>

男性のみの配置だった理由をみると、[①事務職]では「女性の適任者がいない」、「配置を希望する女性がいない」が3件、[②製造・作業職]では「体力・筋力を必要とする業務がある」が13件、[③販売・サービス職]では「技能や資格を持つ女性がいない」が5件、[④営業職]では「技能や資格を持つ女性がいない」が6件、[⑤技術・専門職]では「技能や資格を持つ女性がいない」が18件と最も多くなっています。

○<事業者：問6（P.99）>

回答事業所全体の管理職における女性の登用率は24.0%となっています。役職別にみると、「①役員・事業主」を除けば、階級が上になるほど、女性の登用率は少なくなっていることがうかがえます。

2. ポジティブ・アクションについて

○<事業者：問7（P.100）>

ポジティブ・アクショ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」が最も高く、次いで「全く知らない」となっています。前回調査と比較すると、今回調査で「ある程度知っている」、「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」の割合が高くなり、「まったく知らない」の割合が低くなっています。

○<事業者：問8（P.100）>

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」が最も高く、次いで「ある程度知っている」となっています。

前回調査と比較すると、今回調査で「ある程度知っている」の割合が高くなり、「まったく知らない」の割合が低くなっています。

○<事業者：問9（P.101）>

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業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している】で「行っている」が5割以上と高くなっています。

一方、①、⑦、⑧では「取組む予定なし」が4割を超えていました。

○<事業者：問9-1（P.102）>

ポジティブ・アクションの取組みの効果についてみると、「効果があった」が最も高く、次いで「ある程度効果があった」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24.3ポイント高くなっていますが、「ある程度効果があった」が21.7ポイント低くなっています。

○<事業者：問9-2（P.103）>

①～⑧までの取組みについての効果をみると、「不明・無回答」以外の効果のうち、最も数値が高かったものを色づけしました。「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「組織が活性化された」のどちらかが最も高い効果となっています。

○<事業者：問10（P.104）>

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」が最も高く、次いで「有能な人材を採用・登用するチャンスが増える」となっています。前回調査と比較すると、顕著な違いは見られません。

○<事業者：問11（P.105）>

一般事業主行動計画の策定・届出が常時雇用する労働者数101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務となっていることの認知状況についてみると、「まったく知らない」が最も高く、次いで「聞いたことがあるが内容はあまり知らない」、「ある程度知っている」となっています。

○<事業者：問12（P.105）>

「えるぼし認定」の認知状況についてみると「まったく知らない」が最も高く、次いで「ある程度知っている」、「聞いたことがあるが内容はあまり知らない」となっています。

○<事業者：問13（P.106）>

「くるみん認定」の認知状況についてみると「まったく知らない」が最も高く、次いで「ある程度知っている」、「聞いたことはあるが内容はあまり知らない」となっています。

○<事業者：問14（P.106）>

「日光市男女共同参画推進事業者表彰」の認知状況についてみると、「まったく知らない」が最も高く、次いで「聞いたことがあるが内容はあまり知らない」、「ある程度知っている」となっています。

○<事業者：問15（P.107）>

「各認定や表彰制度」を受けたいかどうかをみると、どの項目も「考えていない」が最も高く、次いで「取得したい」となっています。

3. ワーク・ライフ・バランスについて

○<事業者：問 16 (P.108) >

育児休業制度の規定についてみると、「規定がある」(56.3%) が「規定がない」(40.8%) を上回っています。

○<事業者：問 16-1 (P.109) >

育児休業を取得できる期間についてみると、「1歳まで」が45.0%と最も高く、次いで「1歳6か月まで」が25.0%となっています。

○<事業者：問 16-2 (P.109) >

過去1年間の育児休業取得率をみると、女性の取得率は100%となっています。一方、男性の取得率は42.9%となっており、前回調査より30.4ポイント上昇しています。

○<事業者：問 17 (P.110~111) >

勤務時間の短縮等の制度の有無についてみると、[①短時間勤務制度]で「あり」が最も高くなっています。勤務時間の短縮等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事業所内託児施設]、[⑥育児に要する経費の援助措置]が5割以上となっています。

○<事業者：問 18 (P.112) >

介護休業制度の規定についてみると、「規定がある」が49.3%、「規定がない」が47.9%で、ほぼ同程度となっています。

○<事業者：問 18-1 (P.112) >

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、女性が2人(0.3%)、男性が0人となっています。

○<事業者：問 19 (P.113~114) >

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、[⑤介護休暇]で「あり」が4割を超えています。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、いずれの制度も「なし」が「あり」を上回っています。

○<事業者：問 20 (P.115) >

看護休暇制度の規定についてみると、「規定がない」(73.2%) が「規定がある」(25.4%) を上回っています。

○<事業者：問 20-1 (P.115) >

看護休暇の対象者についてみると、「正社員のみ」が44.4%、「非正社員も含む」が55.6%となっています。

○<事業者：問 20-2 (P.116) >

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・女性ともにいない」が83.3%と最も高くなっています。

○<事業者：問 21 (P.117~118) >

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50.7%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」が約6割~9割となっています。両立支援制度の利用実績の有無についてみると、全ての項目で「あり」の割合が前回調査より高くなっています。

○<事業者：問 22 (P.119) >

仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことについてみると、「保育園等、社会のサポート体制の充実」と「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が同率で最も高くなっています。

○<事業者：問23（P.120）>

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待することについてみると、「公共施設の整備」が最も高く、次いで「社会全体の理解促進・啓発」となっています。

4. ハラスメントについて

○<事業者：問24（P.121）>

セクシュアル・ハラスメントの防止に対する取組みの実施状況についてみると、「行っていない」が最も高く、次いで「社内規定などへの明示」となっています。

○<事業者：問25（P.122）>

各ハラスメントの防止に対する取組みの実施状況についてみると、「行っていない」が最も高く、次いで「社内規定などへの明示」、「苦情や相談体制の整備・充実」となっています。

5. 事業者対象調査の現状とまとめ

ポジティブ・アクションに関する認知度は前回調査よりやや向上し、「男女間賃金格差解消ガイドライン」に関する認知も増加傾向にありますが、「まったく知らない」という回答も依然として多く、事業所への情報提供と理解促進が引き続き課題となっています。

管理職における女性の登用率は低く、役職が上位になるほど女性の割合が減少していることが確認されました。一部では女性活用の取組に効果があったと評価されていますが、効果を広げるためにはさらなる支援・啓発が必要です。

男性の育児休業取得率は、前回調査に比べて大きく上昇しており、一定の進展が見られました。一方で、依然として女性と比べると取得率は低く、長期での取得や取得しやすい職場風土の形成といった点では課題が残されています。今後は、経営層による理解促進、代替要員確保の仕組みづくり等、実効性のある利用環境整備を進める必要があります。

ハラスメント防止に関する取組みでは、「行っていない」とする回答が多い一方で、規定や相談体制を整備している事業所も増加傾向にあり、この流れを広げる働きかけが重要です。

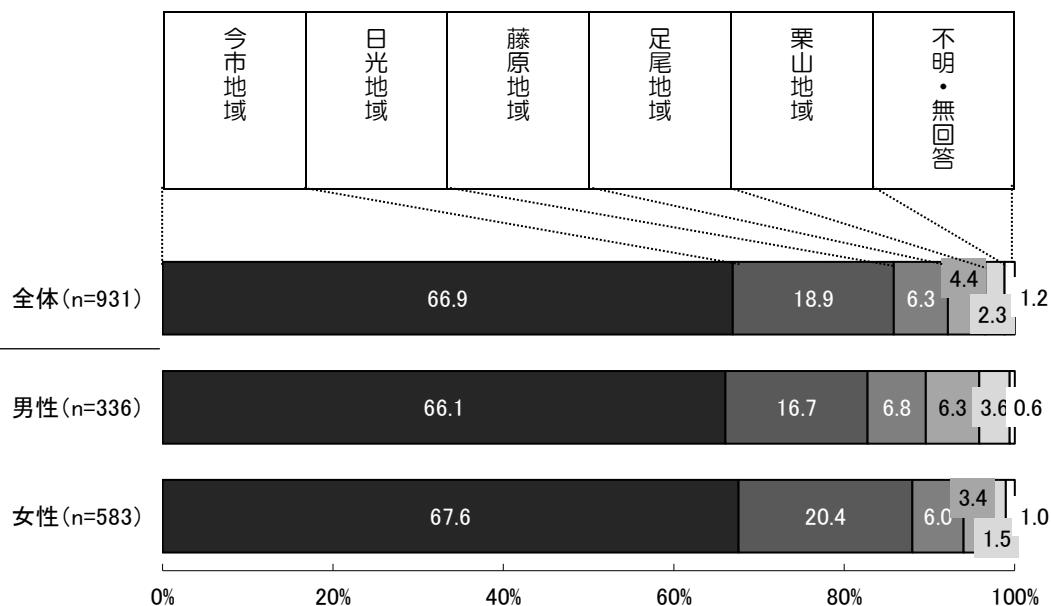
総合的にみると、事業所における男女共同参画は進展しているものの、管理職登用や制度活用の実効性には課題が残されています。男女が働きやすい環境づくりを各事業所に定着させるため、「情報提供・啓発活動の強化」、「表彰制度や認定制度の普及促進」、「事業所への具体的な支援」を重点的に行うことが必要です。

3 市民対象調査の結果

1. 回答者の属性について

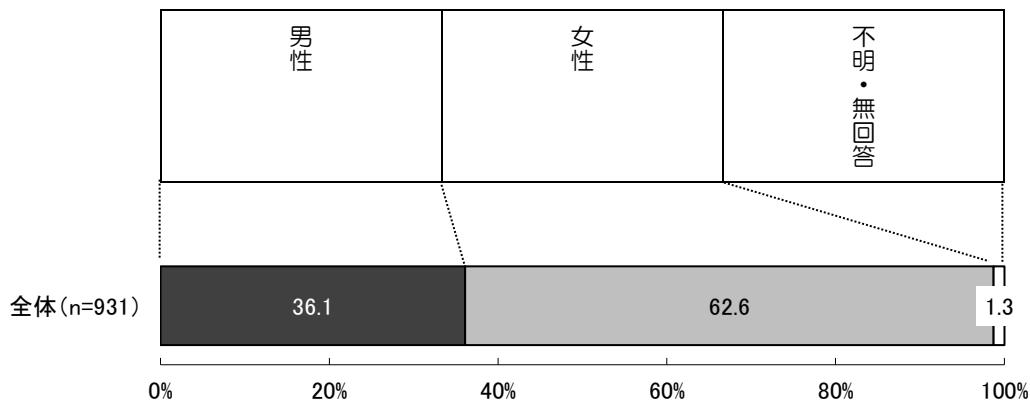
F1 あなたのお住まいの地域は。(1つに○)

居住地域は、以下のようになっています。 性別による差はありません。



F2 あなたの性別は。(1つに○)

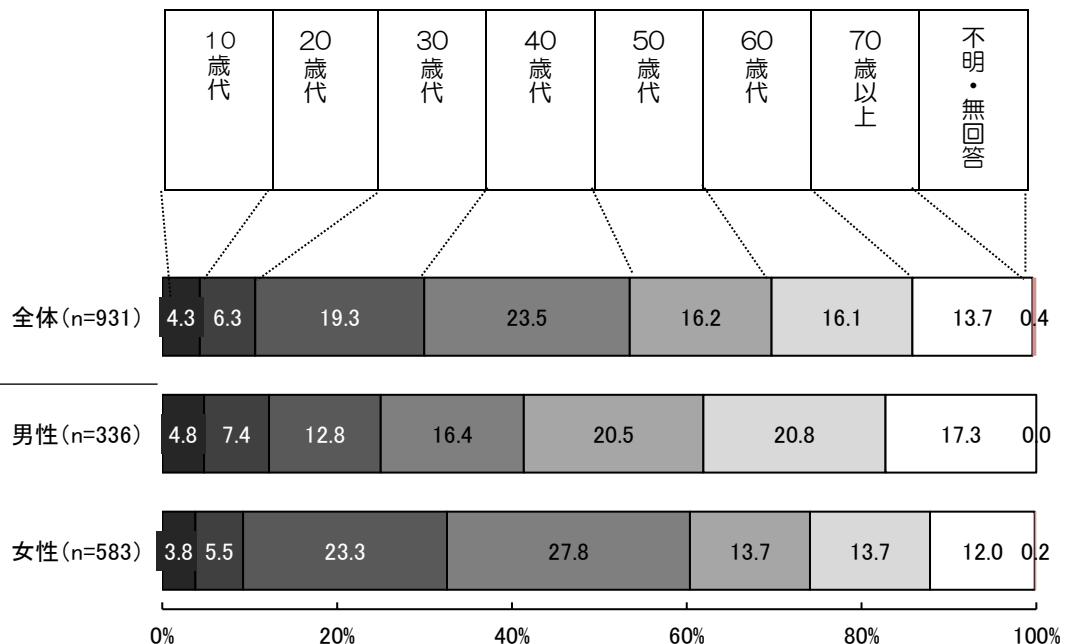
性別は、「男性」が36.1%、「女性」が62.6%となっており、女性が男性を26.5ポイント上回っています。



F3 あなたの年齢は。(1つに○)

年齢は、全体では「40歳代」が23.5%と最も高く、次いで「30歳代」が19.3%、「50歳代」が16.2%となっています。

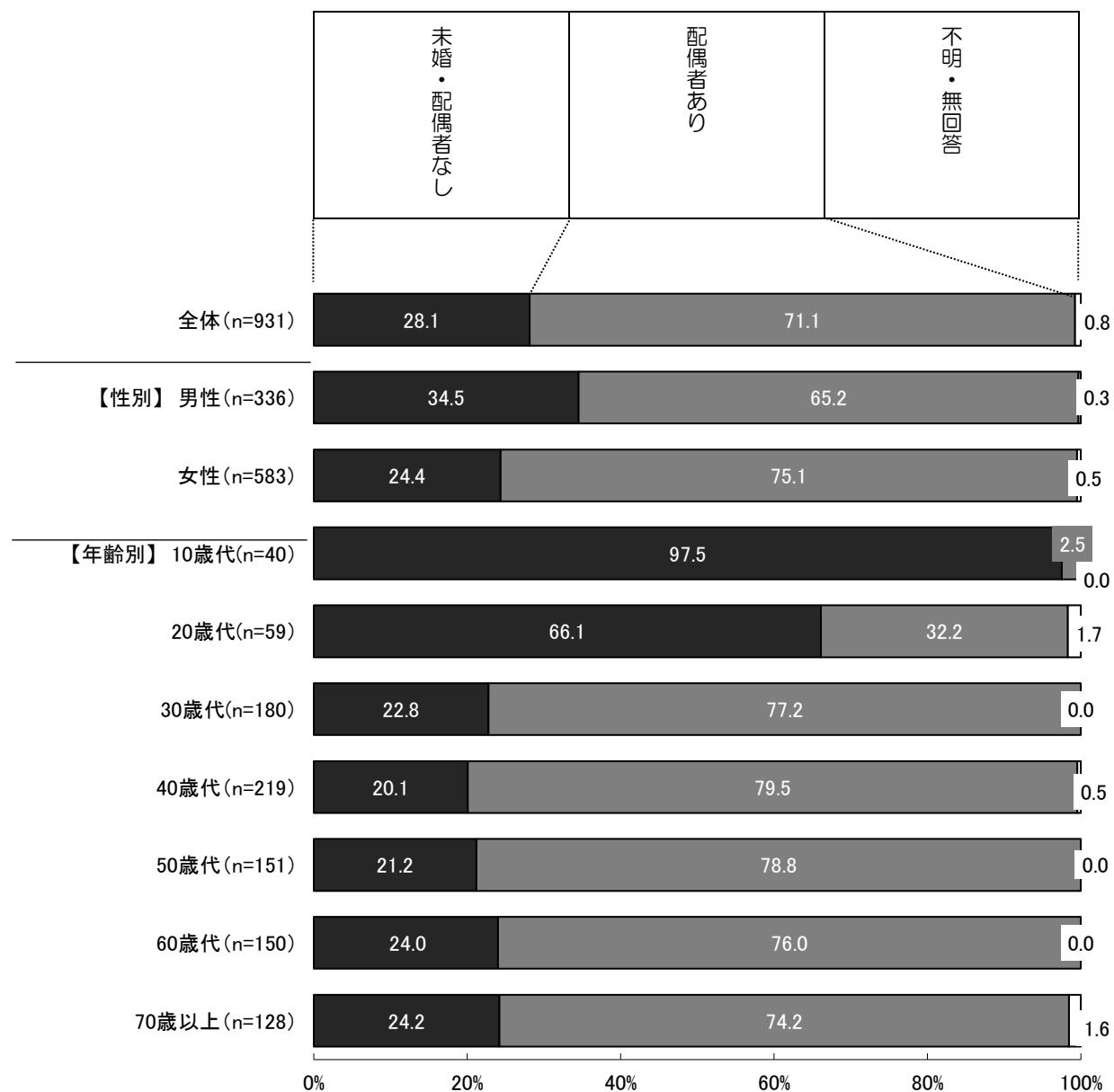
性別にみると、男性では「60歳代」が20.8%と最も高く、次いで「50歳代」が20.5%、「70歳代」が17.3%となっており、女性は「40歳代」が27.8%と最も高く、次いで「30歳代」が23.3%、「50歳代」と「60歳代」が同率の13.7%となっています。



F4 あなたは結婚（事実婚を含む）していますか。（1つに○）

結婚の状況は、全体で「配偶者（パートナー）あり」が71.1%、「未婚・配偶者（パートナー）なし」が28.1%となっています。

年齢別にみると、「配偶者（パートナー）あり」が40歳代の79.5%、「未婚・配偶者（パートナー）なし」が10歳代の97.5%と最も高くなっています。30歳代以上の全ての年代で「配偶者（パートナー）あり」の割合が7割を越えています。

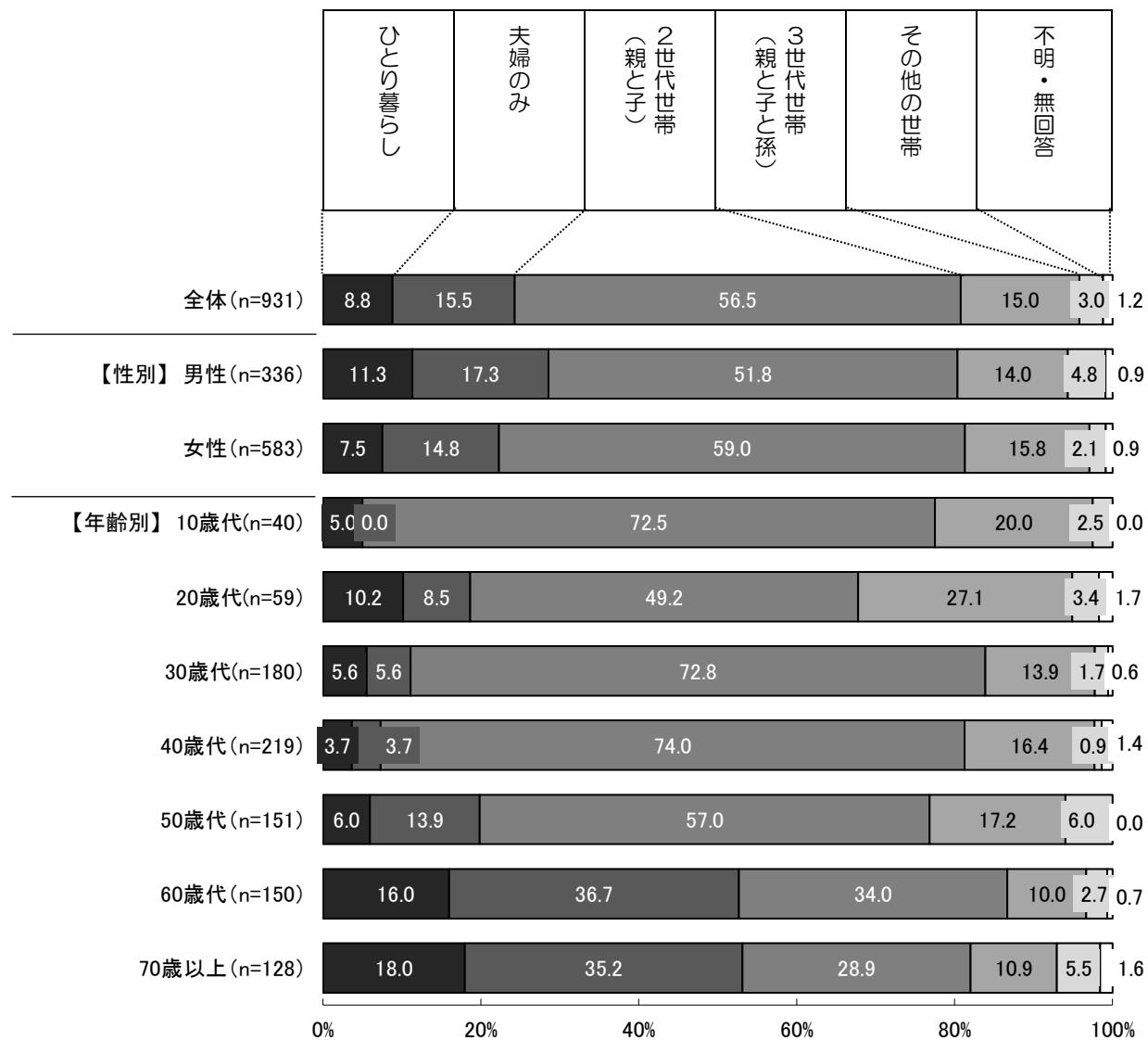


F5 あなたの世帯の構成は次のどれですか。(1つに○)

世帯構成は、全体では「2世代世帯（親と子）」が56.5%と最も高く、次いで「夫婦のみ」が15.5%、「3世代世帯（親と子と孫）」が15.0%となっています。

性別による大きな差はありません。

年齢別にみると、10歳代から50歳代までは「2世代世帯（親と子）」が最も高くなっていますが、60歳以上では「夫婦のみ」が最も高くなっています。また、20歳代で「3世代世帯（親と子と孫）」が27.1%と、他の年代に比べて高くなっています。



2. 男女平等に関する意識について

問1 あなたは、次にあげるような分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。各項目についてあなたの考え方最も近いものをお答えください。(①～⑧のそれぞれについて、1つに○)

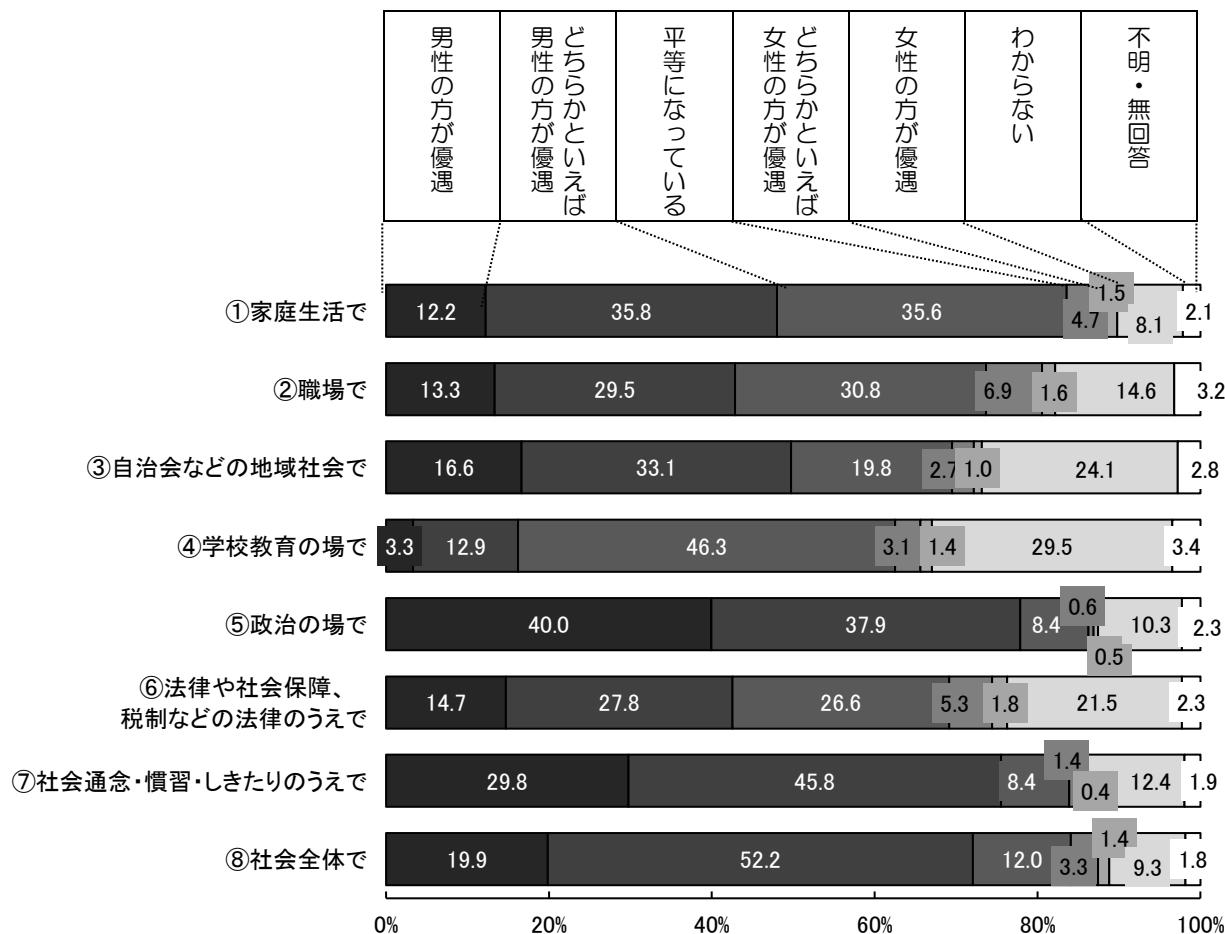
項目比較（全体）

問1の選択肢にかかる表現は以下のように区分しており、このページ以降の文中においても反映されています。
○『男性優遇』…「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせたもの
○『女性優遇』…「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせたもの

各分野における男女平等に関する意識についてみると、『男性優遇』の割合では[⑤政治の場で]が77.9%と最も高く、次いで[⑦社会通念・慣習・しきたりのうえで]が75.6%、[⑧社会全体で]が72.1%となっています。

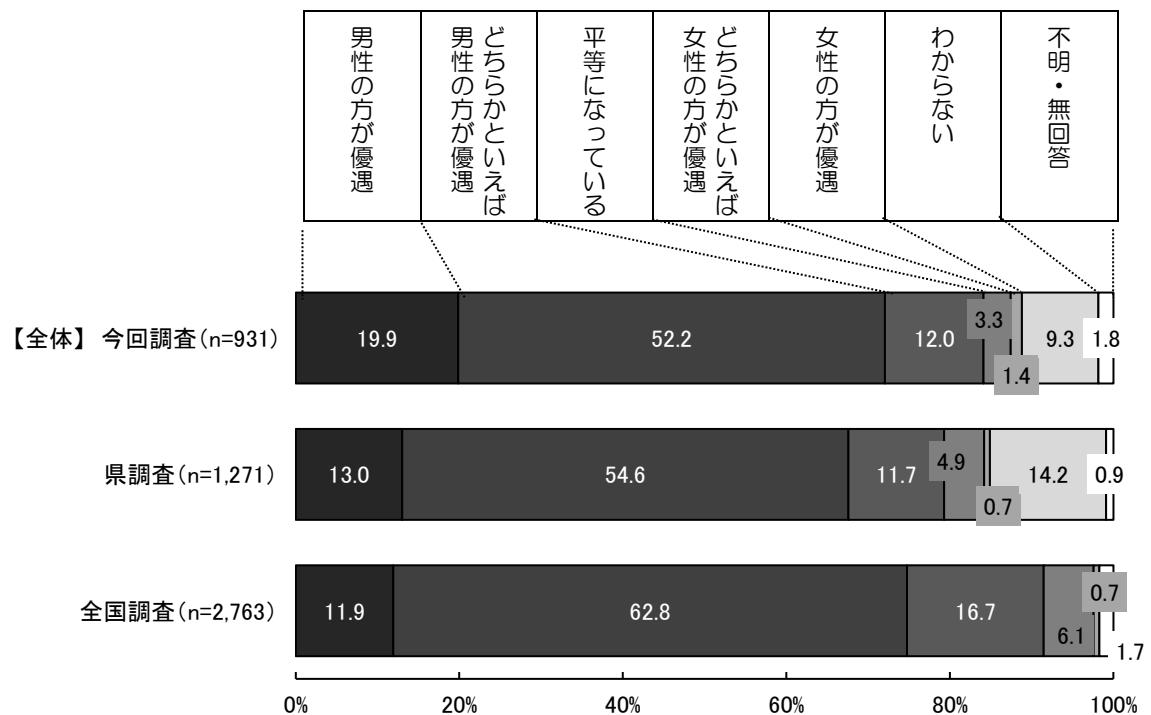
一方、『女性優遇』の割合では、全ての分野において10%未満となっています。

また、「平等になっている」の割合では、[④学校教育の場で]が46.3%と最も高く、次いで[①家庭生活で]が35.6%、[②職場で]が30.8%となっています。



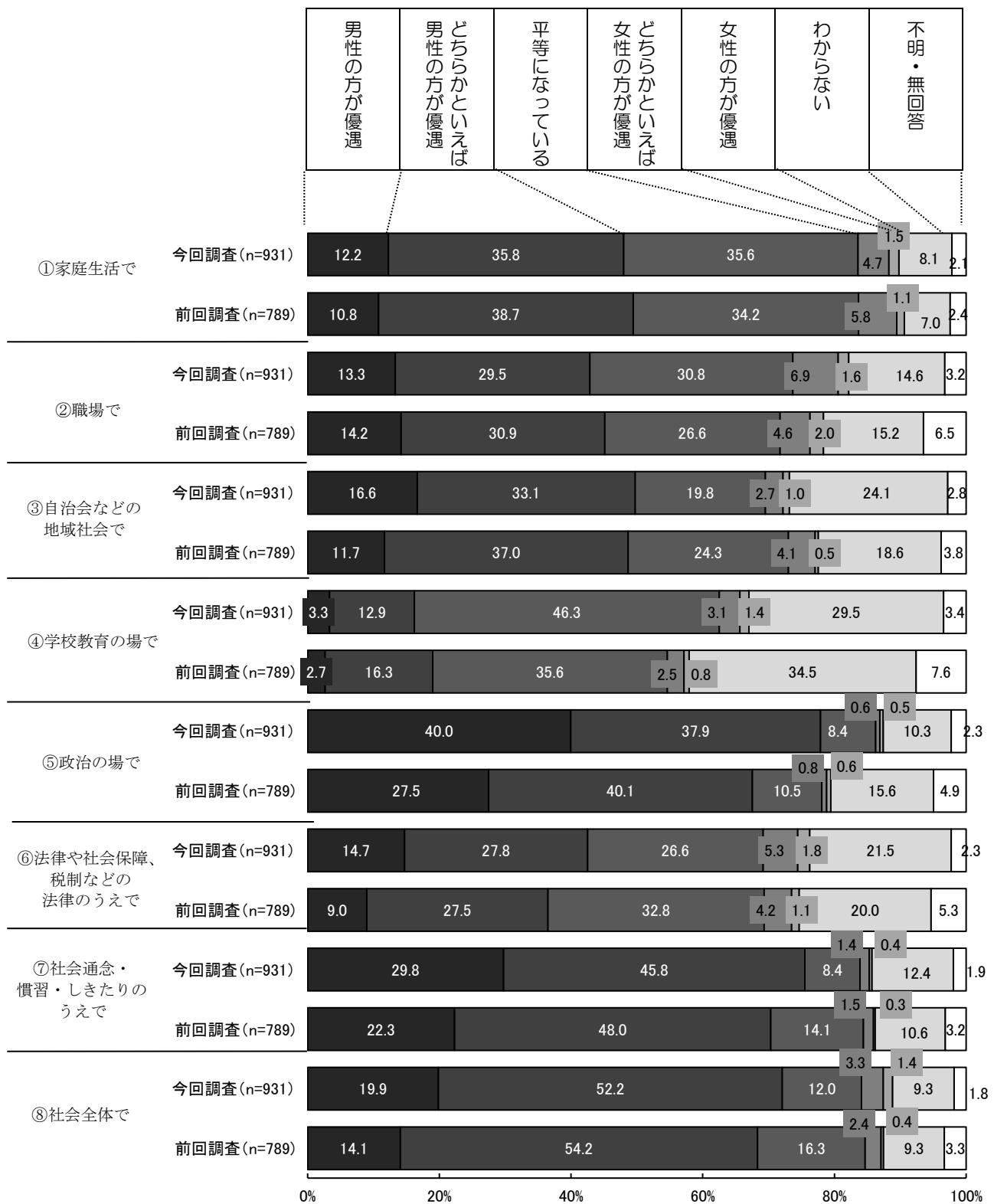
県調査・国調査との比較（⑧社会全体）

社会全体におけるける県調査・全国調査と比較すると、『男性優遇』が県調査より4.5ポイント高く、国調査より2.6ポイント低くなっています。『女性優遇』では、県調査より0.9ポイント、国調査より2.1ポイント低くなっています。



前回調査との比較

日光市で令和元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、[①家庭生活で]、[②職場で]、[④学校教育の場で]以外の分野において、『男性優位』の割合が増加しており、特に [⑤政治の場で] で10.3ポイント増加しています。

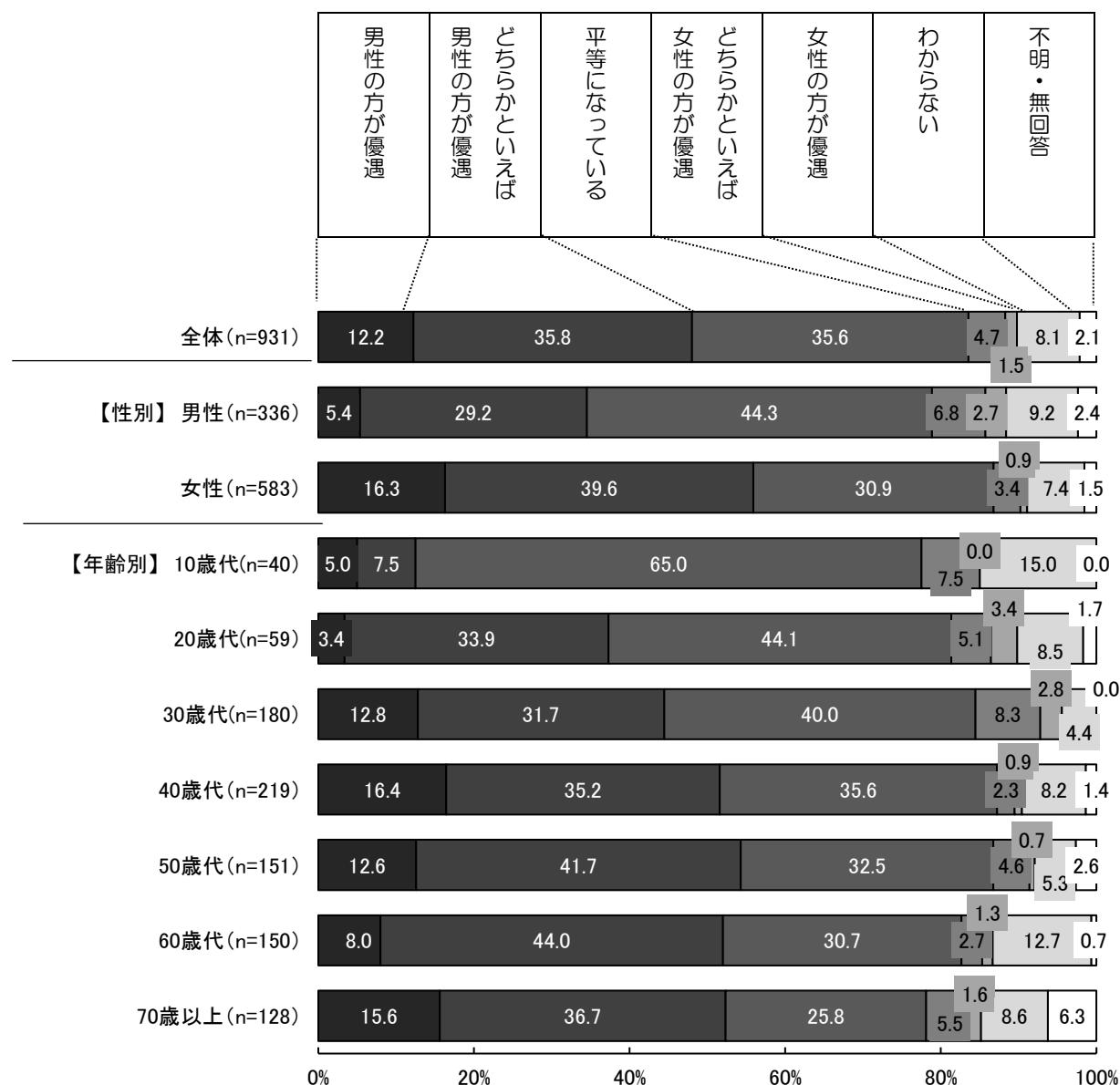


① 家庭生活で

家庭生活についてみると、全体では「どちらかといえば男性の方が優遇」が35.8%、「平等になっている」が35.6%とほぼ同程度、次いで「男性の方が優遇」が12.2%となっています。また、『男性優遇』(48.0%)が「平等になっている」(35.6%)と『女性優遇』(6.2%)を上回っています。

性別にみると、『男性優遇』の割合が男性で34.6%、女性が55.9%と、女性が21.3ポイント上回っています。

年齢別にみると、10歳代から40歳代は「平等になっている」が最も高くなっています。中でも10歳代は65.0%と高いポイントとなっています。また、50歳代以上では「どちらかといえば男性の方が優遇」が最も高くなっています。

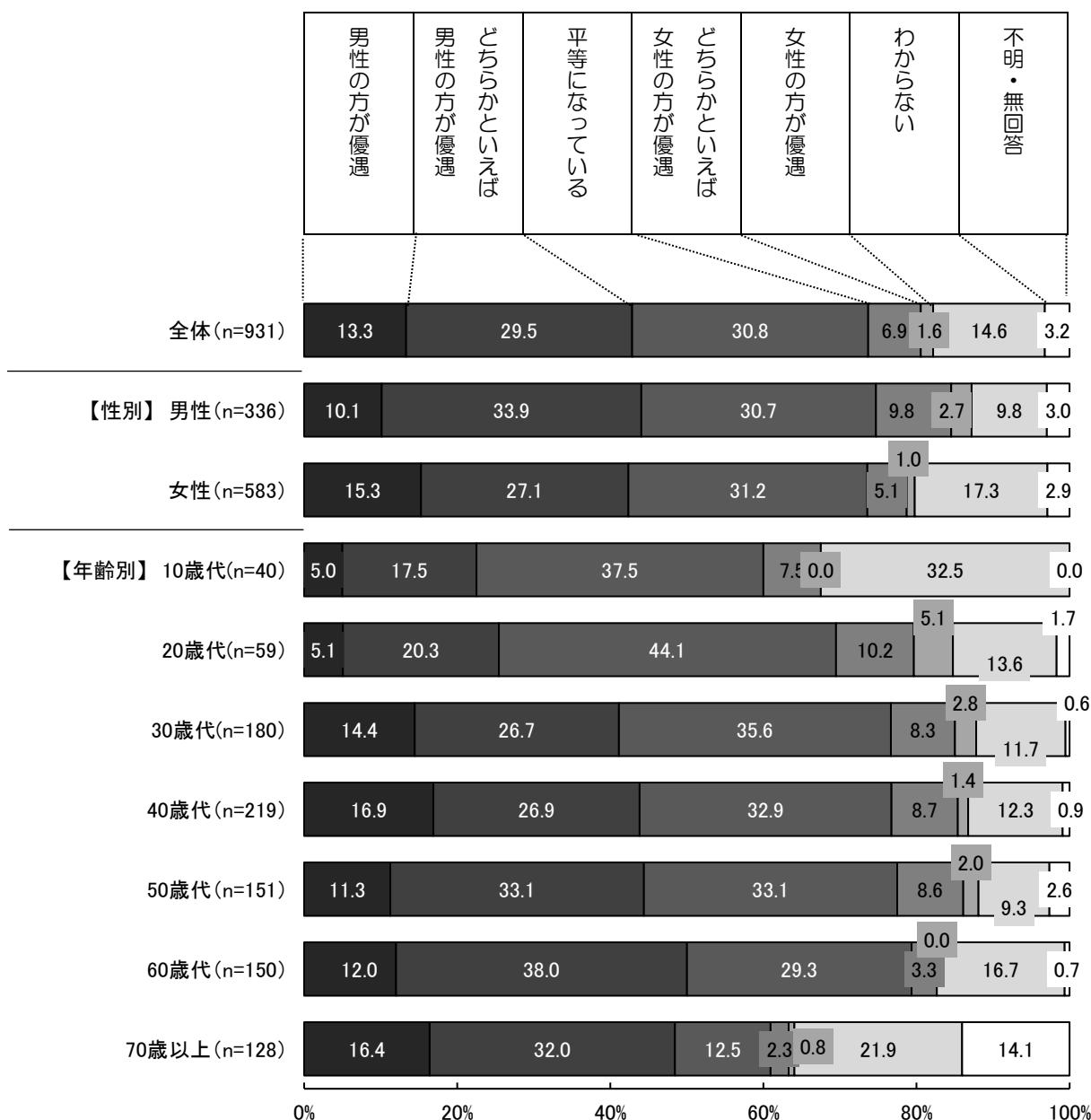


② 職場で

職場についてみると、全体では「平等になっている」が30.8%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇」が29.5%、「わからない」が14.6%となっています。また、『男性優遇』(42.8%)が「平等になっている」(30.8%)と『女性優遇』(8.5%)を上回っています。

性別にみると、男性は「どちらかといえば男性の方が優遇」が33.9%、女性は「平等になっている」が31.2と最も高く、男性の「平等になっている」も30.7%と高くなっています。

年齢別にみると、『男性優遇』が60歳代で50.0%と最も高くなっています、「平等になっている」は20歳代で44.1%と最も高くなっています。

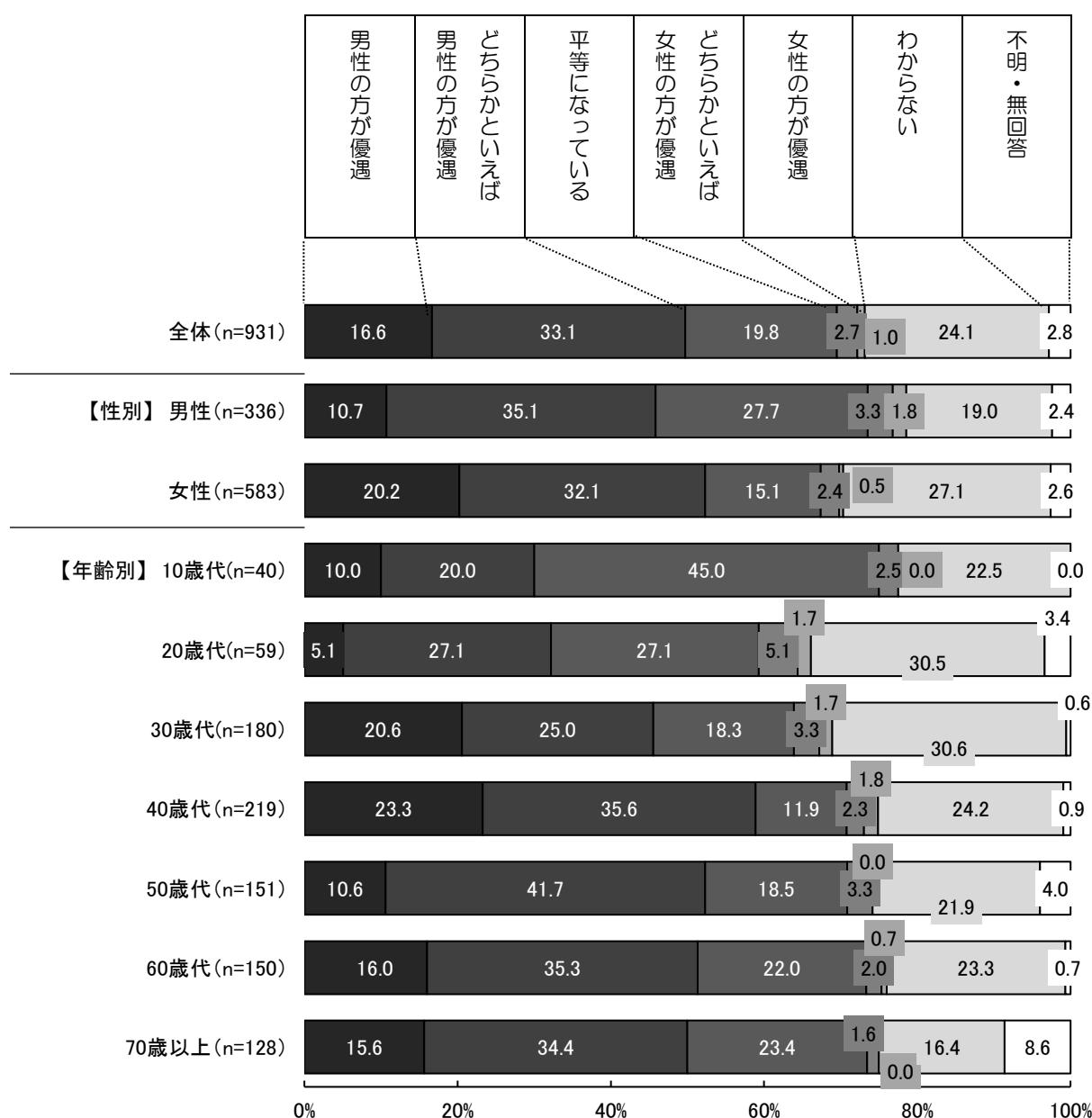


③ 自治会などの地域社会で

自治会などの地域社会についてみると、全体では「どちらかといえば男性の方が優遇」が33.1%と最も高く、次いで「わからない」が24.1%、「平等になっている」が19.8%となっています。また、『男性優遇』(49.7%) が「平等になっている」(19.8%) と『女性優遇』(3.7%) を上回っています。

性別にみると、男女ともに「どちらかといえば男性の方が優遇」が最も高くなっています。また、「平等になっている」の割合が男性で27.7%に対し、女性では15.1%と12.6ポイントの差があります。

年齢別にみると、10歳代で「平等になっている」が45.0%、50歳代で「どちらかといえば男性の方が優遇」が41.7%と最も高くなっています。

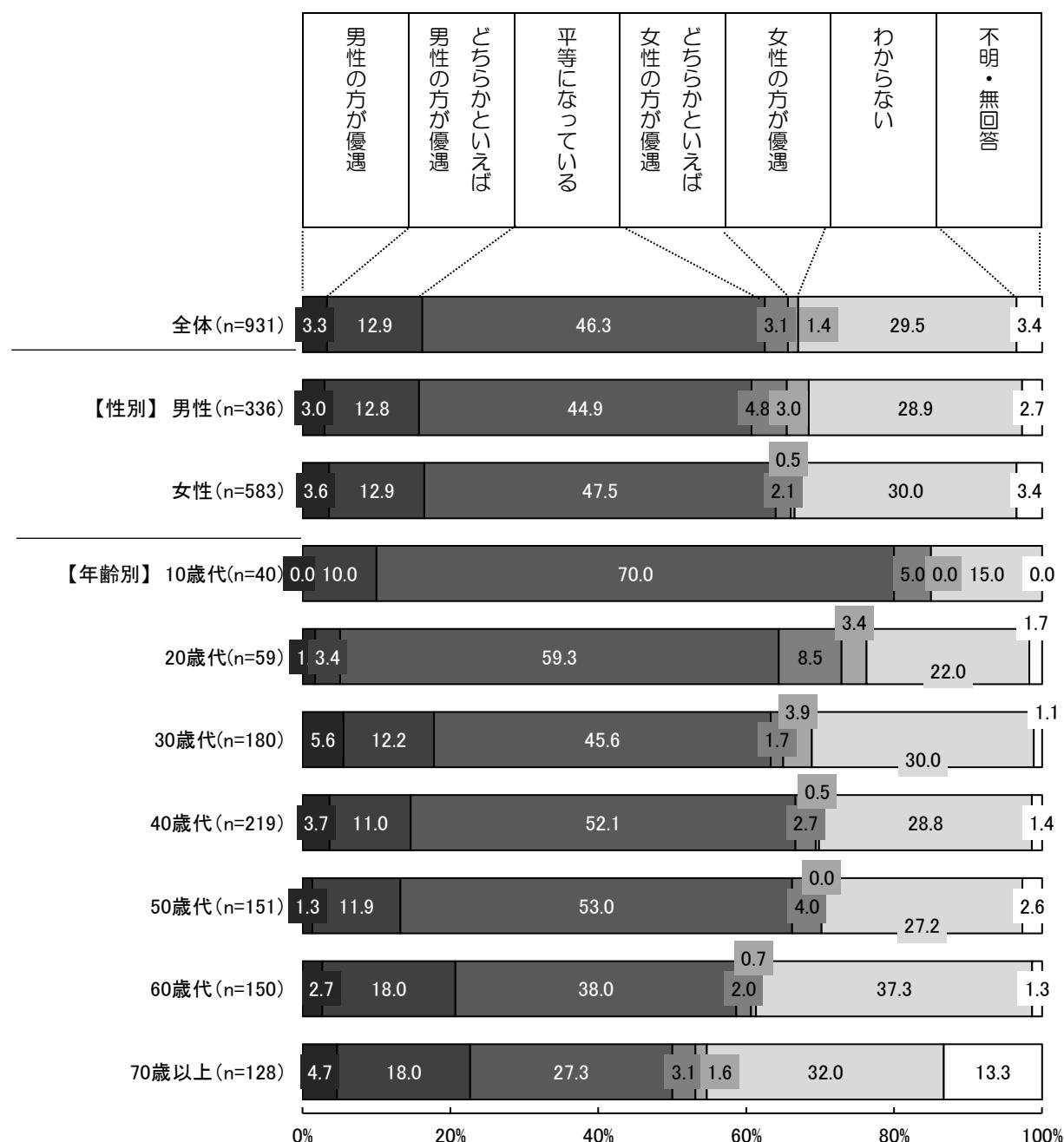


④ 学校教育の場で

学校教育の場についてみると、全体では「平等になっている」が46.3%と最も高く、次いで「わからない」が29.5%、「どちらかといえば男性の方が優遇」が12.9%となっています。また、「平等になっている」(46.3%) が『男性優遇』(16.2%) と『女性優遇』(4.5%) を上回っています。

性別にみると、男性・女性とも「平等になっている」が最も高くなっています。

年齢別にみると、70歳代以外の全ての年代で「平等になっている」が最も割合が高くなっています。

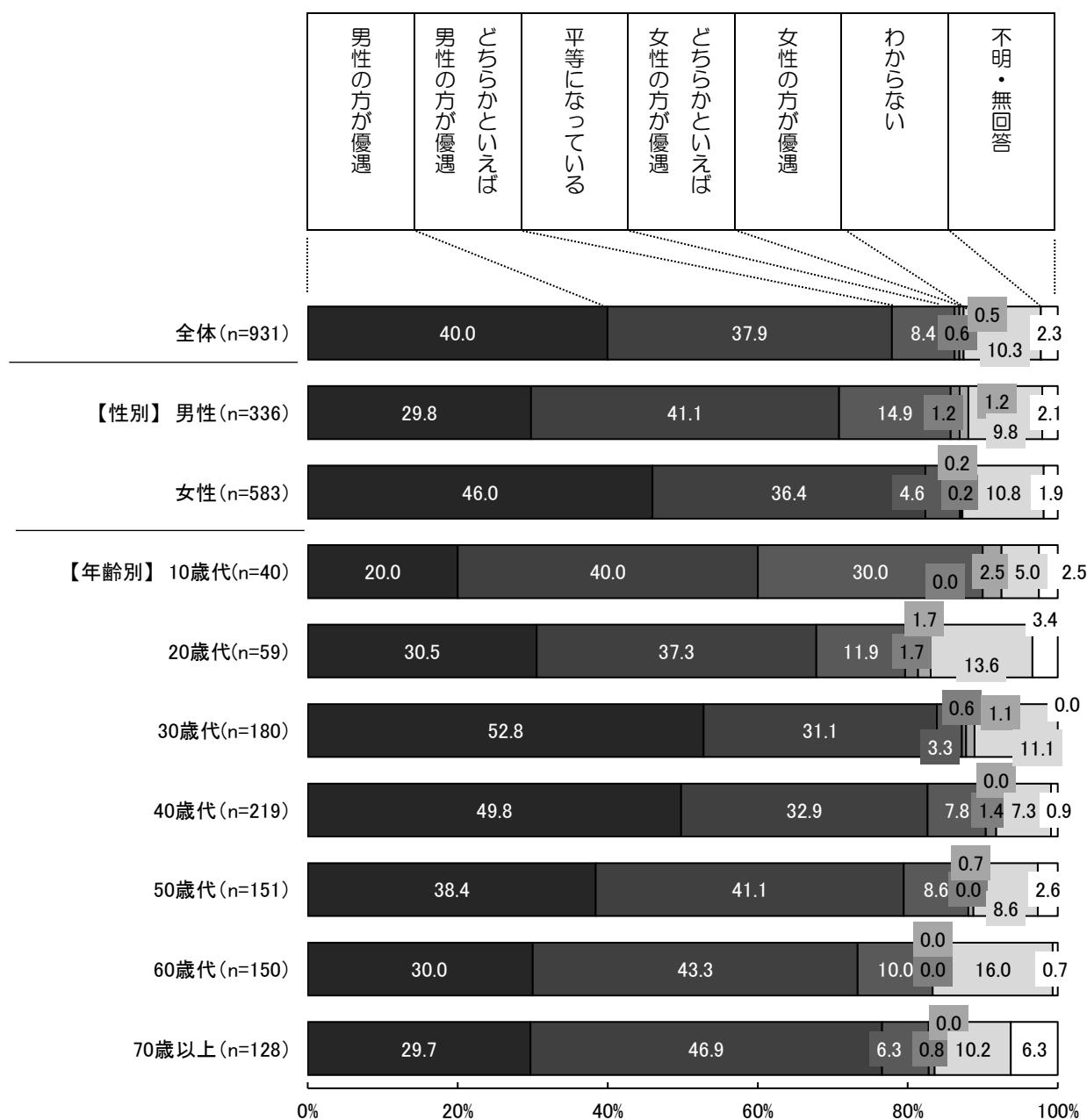


⑤ 政治の場で

政治の場についてみると、全体では「男性の方が優遇」が40.0%と最も高く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇」が37.9%と、『男性優遇』が77.9%を占めています。

性別にみると、男性が「どちらかといえば男性の方が優遇」、女性が「男性の方が優遇」が最も高くなっています。

年齢別にみても、『男性優遇』がすべての年代で6割～8割を占めています。

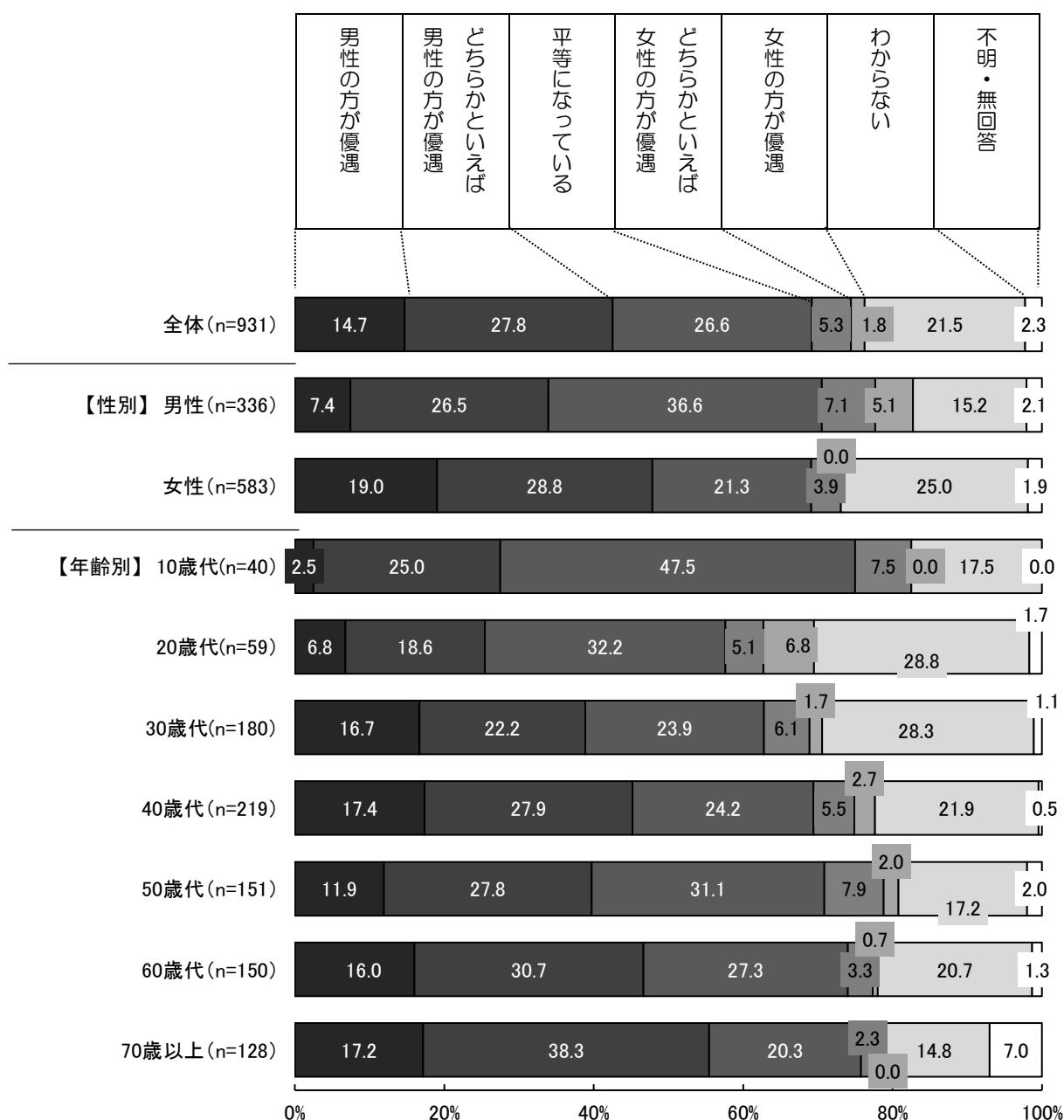


⑥ 法律や社会保障、税制などの法律のうえで

法律や社会保障、税制などの法律のうえについてみると、全体では「どちらかといえば男性の方が優遇」が27.8%と最も高く、次いで「平等になっている」が26.6%、「わからない」が21.5%となっています。

性別にみると、男性では「平等になっている」が36.6%と最も高くなっていますが、女性では「どちらかといえば男性の方が優遇」が28.8%と最も高く、『男性優遇』の割合では女性が男性を13.9ポイント上回っています。

年齢別にみると、10歳代で「平等になっている」が47.5%ですが、70歳以上では20.3%にとどまります。年代が上がるにつれて『男性優遇』とする割合が高くなっています。

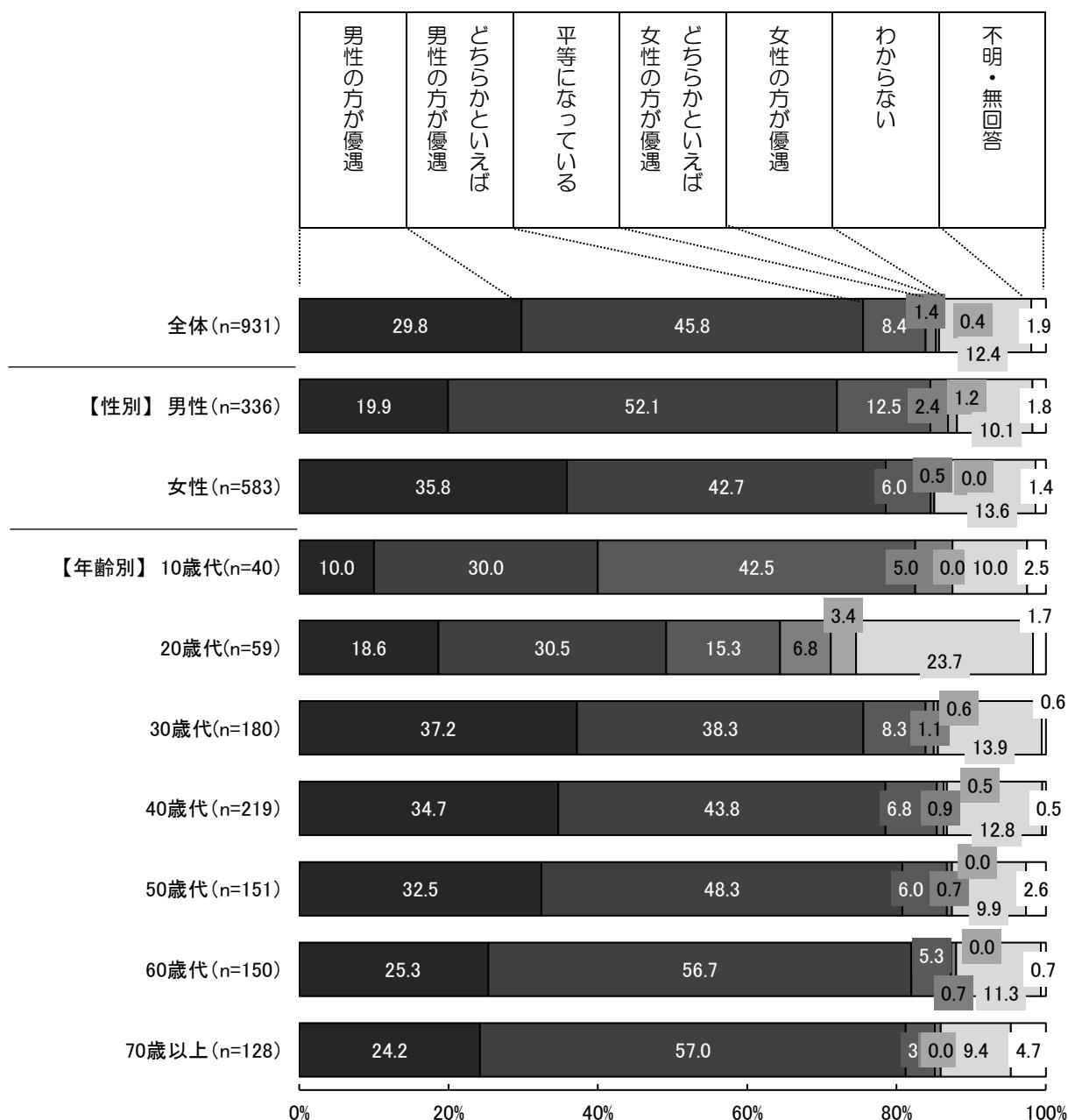


⑦ 社会通念・慣習・しきたりのうえで

社会通念・慣習・しきたりのうえについてみると、全体では「どちらかといえば男性の方が優遇」が45.8%と最も高く、次いで「男性の方が優遇」が29.8%、「わからない」が12.4%となっています。また、『男性優遇』(75.6%)が「平等になっている」(8.4%)と『女性優遇』(1.8%)を大きく上回っています。

性別にみると、男性、女性ともに「どちらかといえば男性の方が優遇」が最も高くなっています。『男性優遇』が7割を超えていました。

年齢別にみると、10歳代以外のすべての年代で「どちらかといえば男性の方が優遇」が最も高くなっています。『男性優遇』は年代が上がるにつれて高くなっています。



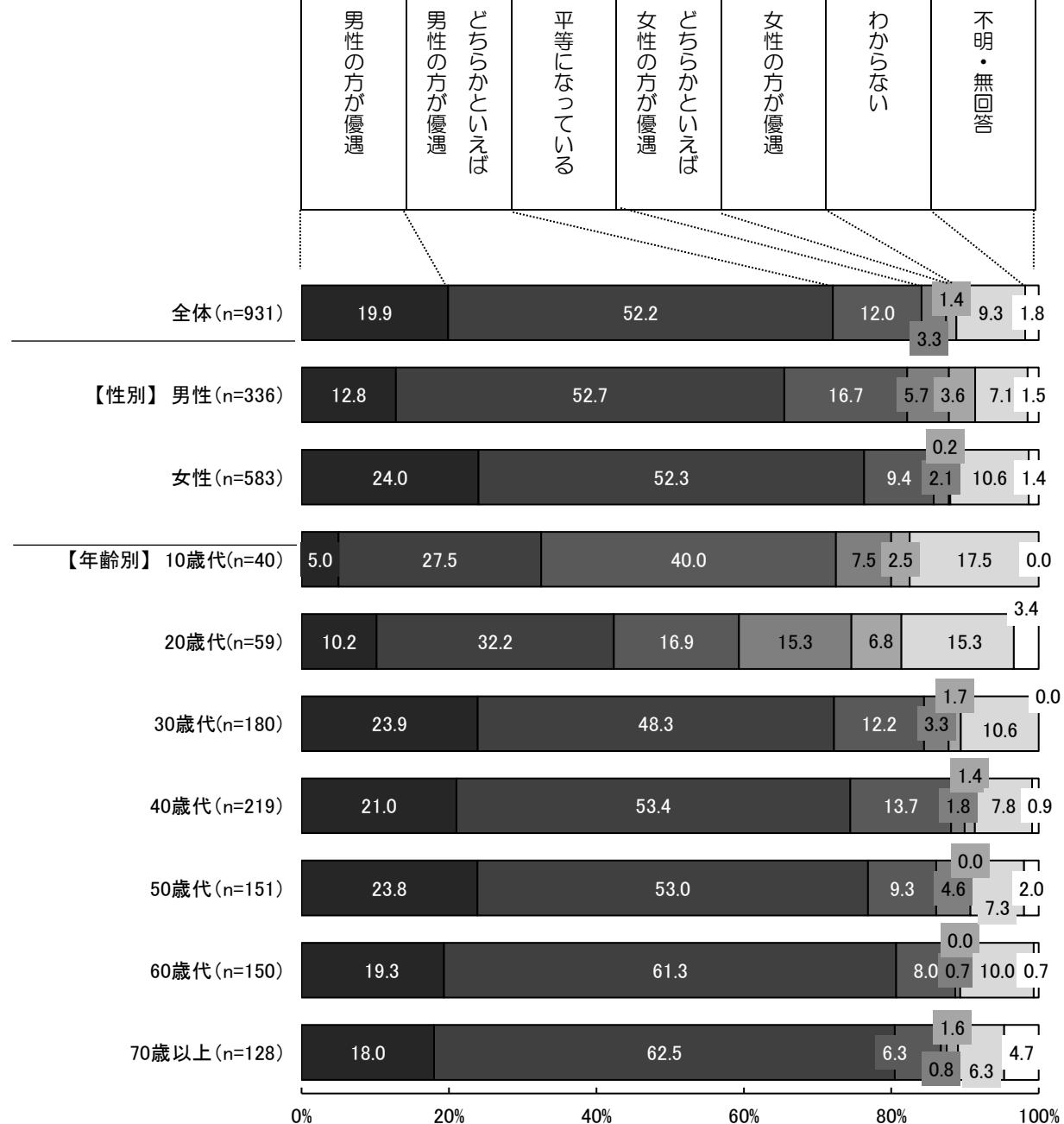
⑧ 社会全体で

社会全体についてみると、全体では「どちらかといえば男性の方が優遇」が52.2%と最も高く、次いで「男性の方が優遇」が19.9%、「平等になっている」が12.0%となっています。また、『男性優遇』(72.1%)が「平等になっている」(12.0%)と『女性優遇』(4.7%)を大きく上回っています。

性別にみると、男性、女性ともに「どちらかといえば男性の方が優遇」が最も高く5割を超えていま

す。
年齢別にみると、10歳代以外のすべての年代で「どちらかといえば男性の方が優遇」が最も高くなっ

ており、特に60歳代と70歳以上で約6割を超えています。



問2 「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、あなたの考えに近いものを選んでください。(1つに○)

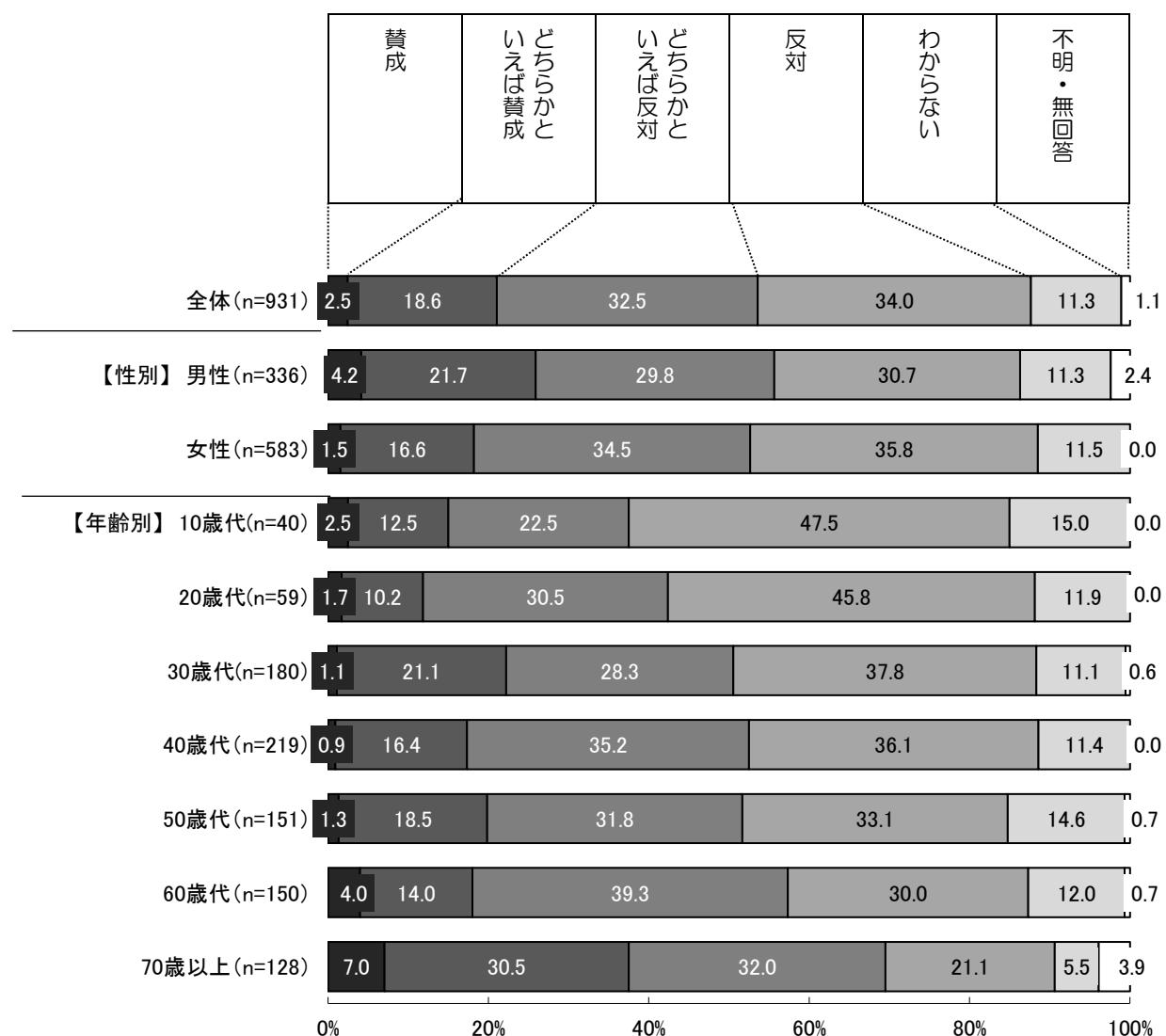
○『賛成』…「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせたもの

○『反対』…「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせたもの

「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みると、全体では「反対」が34.0%と最も高く、次いで「どちらかといえば反対」が32.5%となっています。また、『反対』(66.5%)が『賛成』(21.1%)を上回っています。

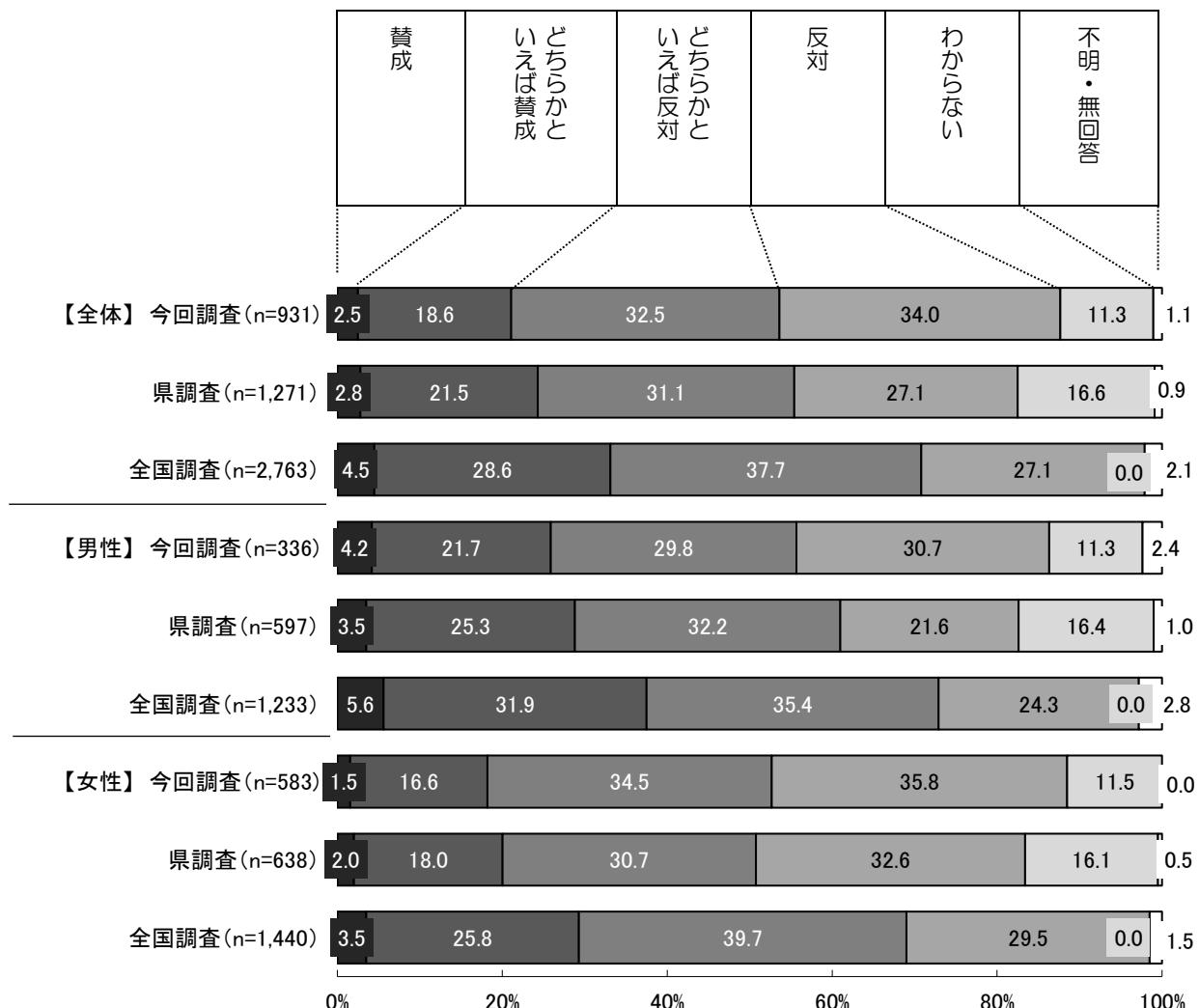
性別にみると、『賛成』の割合は男性の方が高く、『反対』の割合は女性の方が高くなっています。

年齢別にみると、すべての年代で『反対』が『賛成』を上回っています。



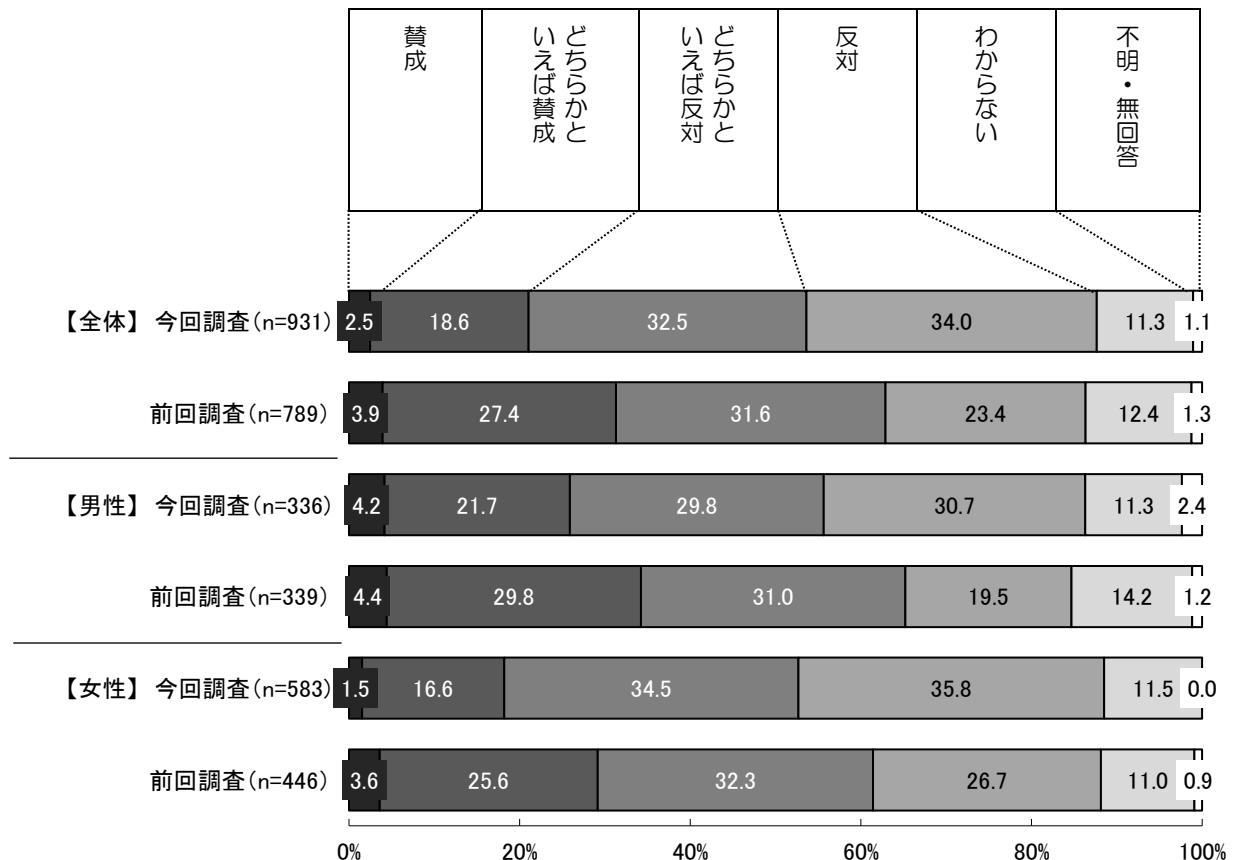
県調査・全国調査との比較

「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県調査・全国調査と比較すると、全体、男性、女性いずれにおいても今回調査の方が『賛成』が低く『反対』が高くなっています。今回調査・県調査・全国調査のいずれにおいても、『賛成』より『反対』が上回りました。



前回調査との比較

「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『反対』が高くなり、『賛成』が低くなっています。



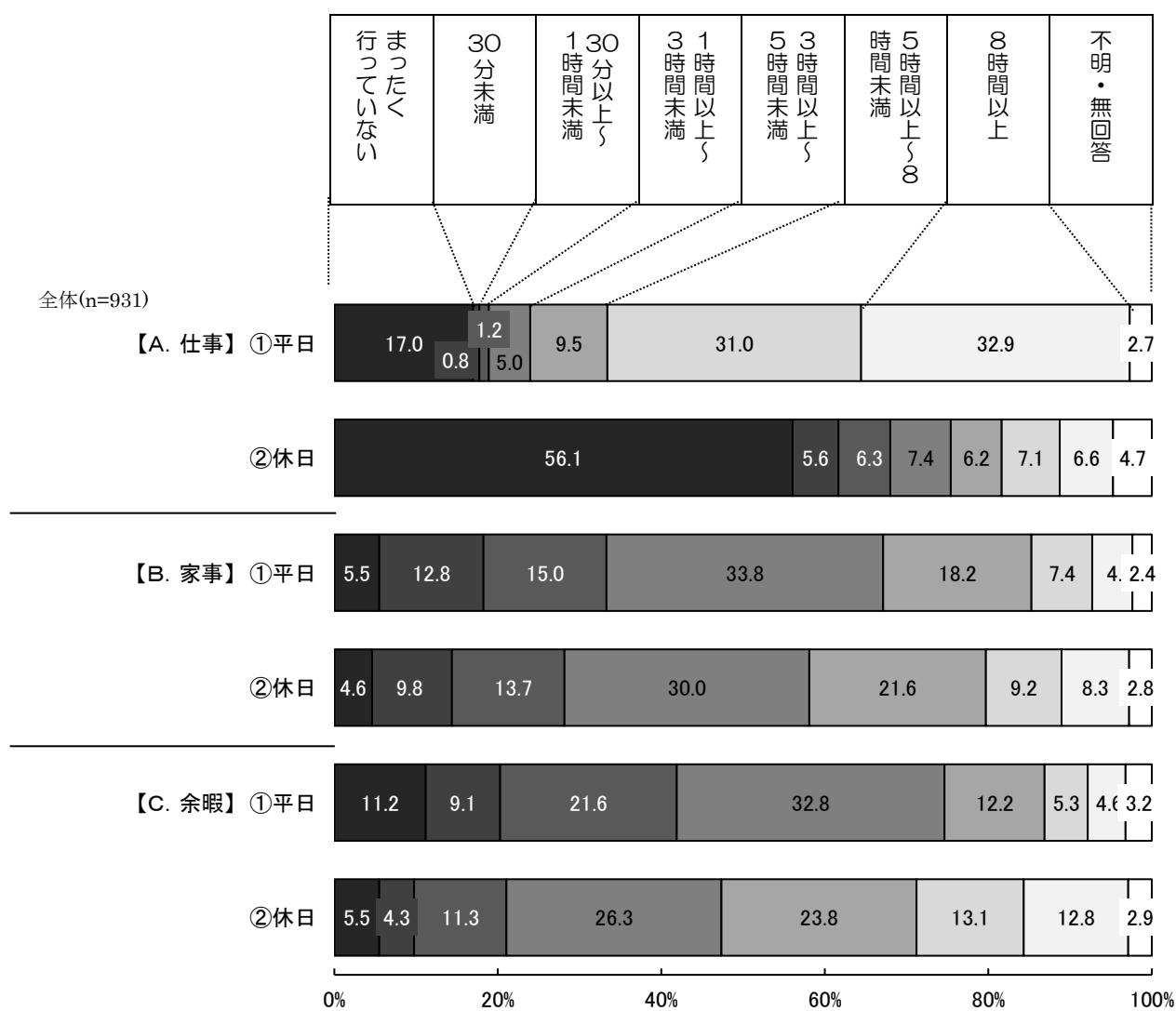
3. 家庭生活について

問3 あなたが「A. 仕事」、「B. 家事（育児・介護等も含む）」、「C. 余暇」に携わる時間は、1日あたりそれぞれどれくらいですか。（①平日、②休日のそれについて、1つに○）

仕事に携わる時間についてみると、①平日では「8時間以上」が32.9%と最も高く、次いで「5時間以上～8時間未満」が31.0%、「まったく行っていない」が17.0%となっています。また、②休日では「まったく行っていない」が56.1%と最も高くなっているものの、休日に仕事をしている割合が39.2%となっています。

家事に携わる時間についてみると、①平日、②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。

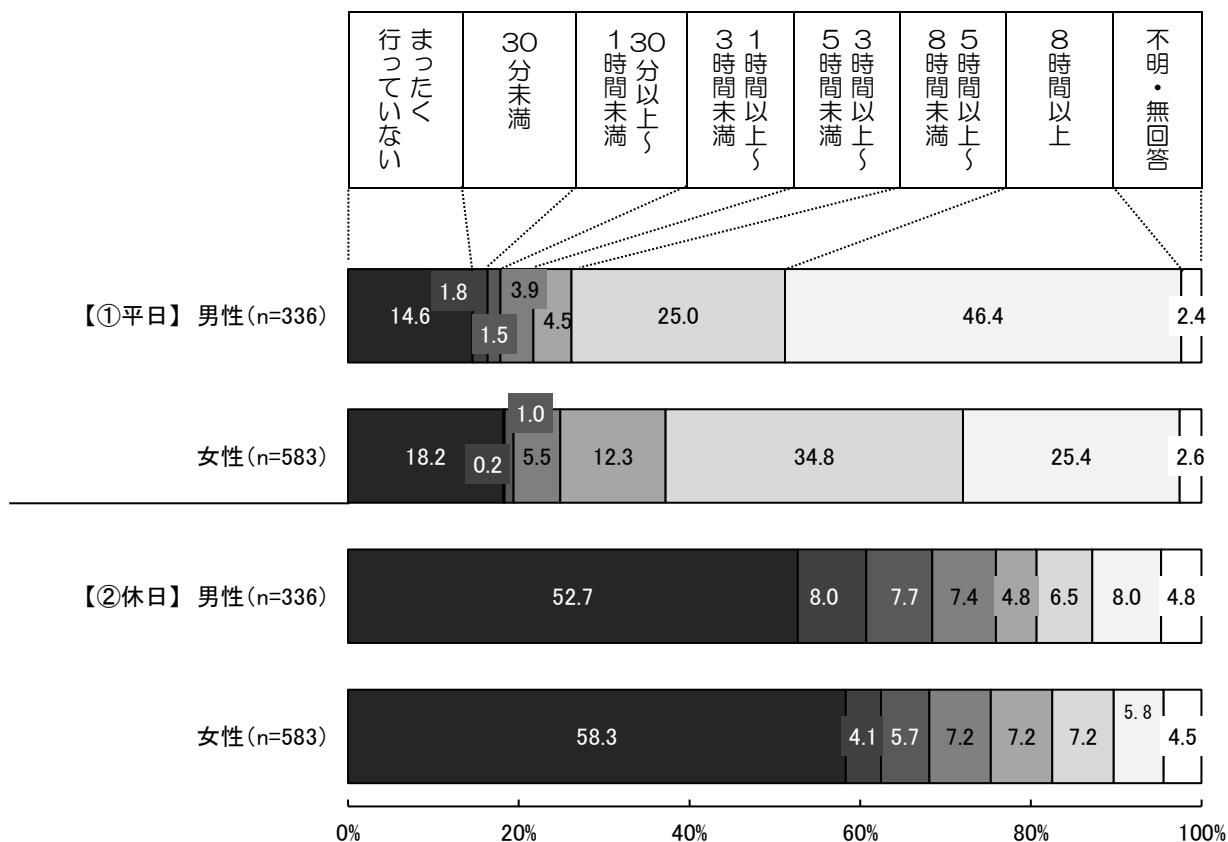
余暇に携わる時間についてみると、①平日、②休日ともに「1時間以上～3時間未満」がそれぞれ32.8%、26.3%と最も高くなっていますが、次いで平日では「30分以上～1時間未満」が21.6%、休日では「3時間以上～5時間未満」が23.8%となっています。



A. 仕事

平日に仕事に携わる時間について性別にみると、男性では「8時間以上」が46.4%と最も高くなっていますが、女性では「5時間以上～8時間未満」が34.8%と最も高くなっています。

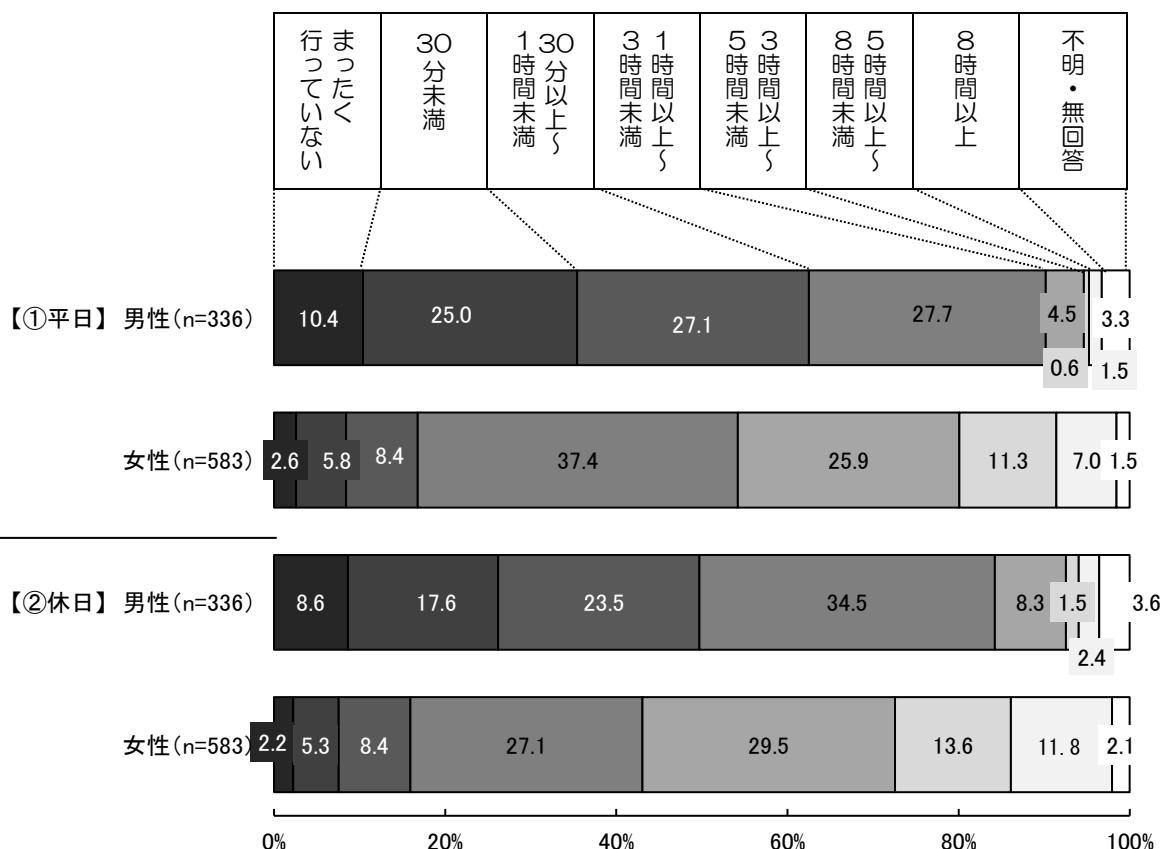
休日についてみると、男性、女性ともに「まったく行っていない」が5割以上と最も高くなっています。休日に仕事をしている割合は4割前後となっています。



B. 家事

平日に家事に携わる時間について性別にみると、男性では①平日、②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。令和元年度の前回調査では、①平日が「30分未満」、②休日が「30分以上1時間未満」が最も高かったので、この5年間で男性の家事参画が進んだことが分かります。

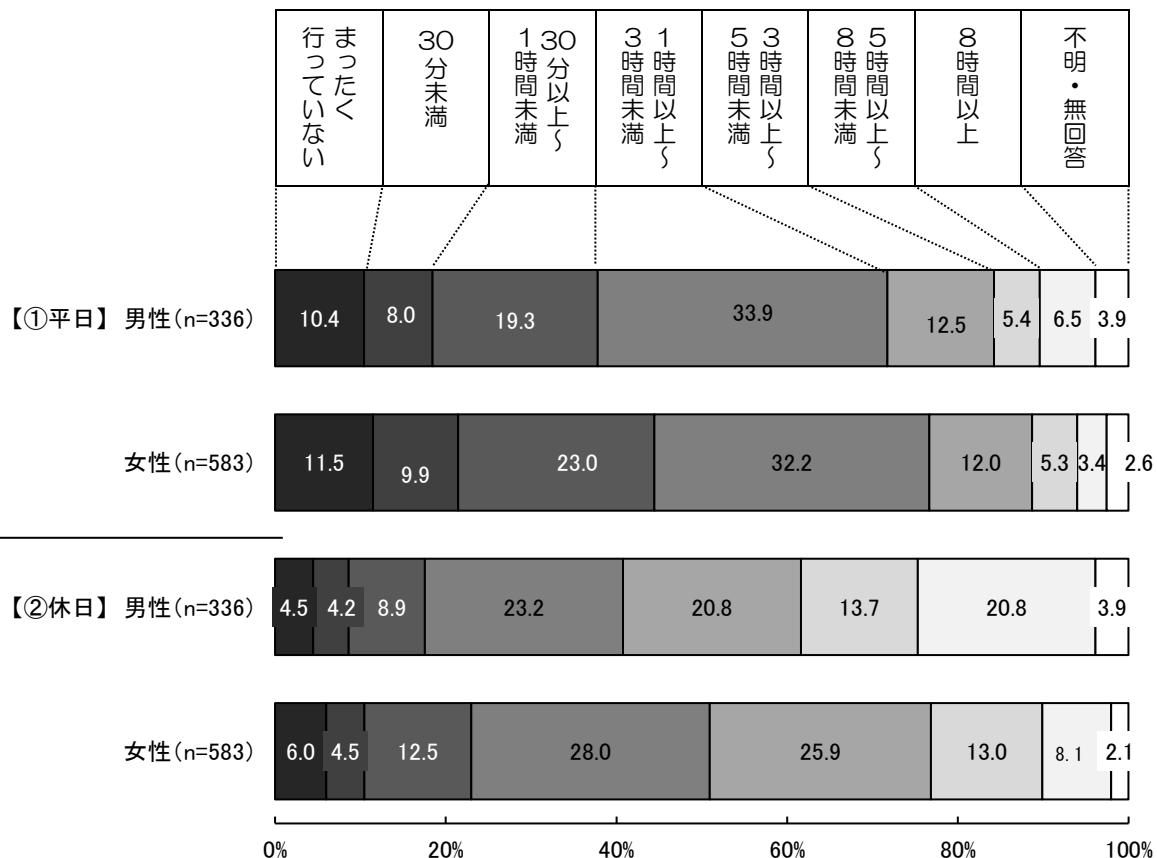
女性では①平日が「1時間以上～3時間未満」が最も高く、②休日では「3時間以上5時間未満」が最も高くなっています。



C. 余暇

平日に余暇に携わる時間について性別にみると、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。

休日についてみると、男性、女性ともに平日と同様「1時間以上～3時間未満」が最も高くなっています。また、「8時間以上」の割合では、男性が20.8%に対し女性は8.1%となっており、12.7%上回っています。

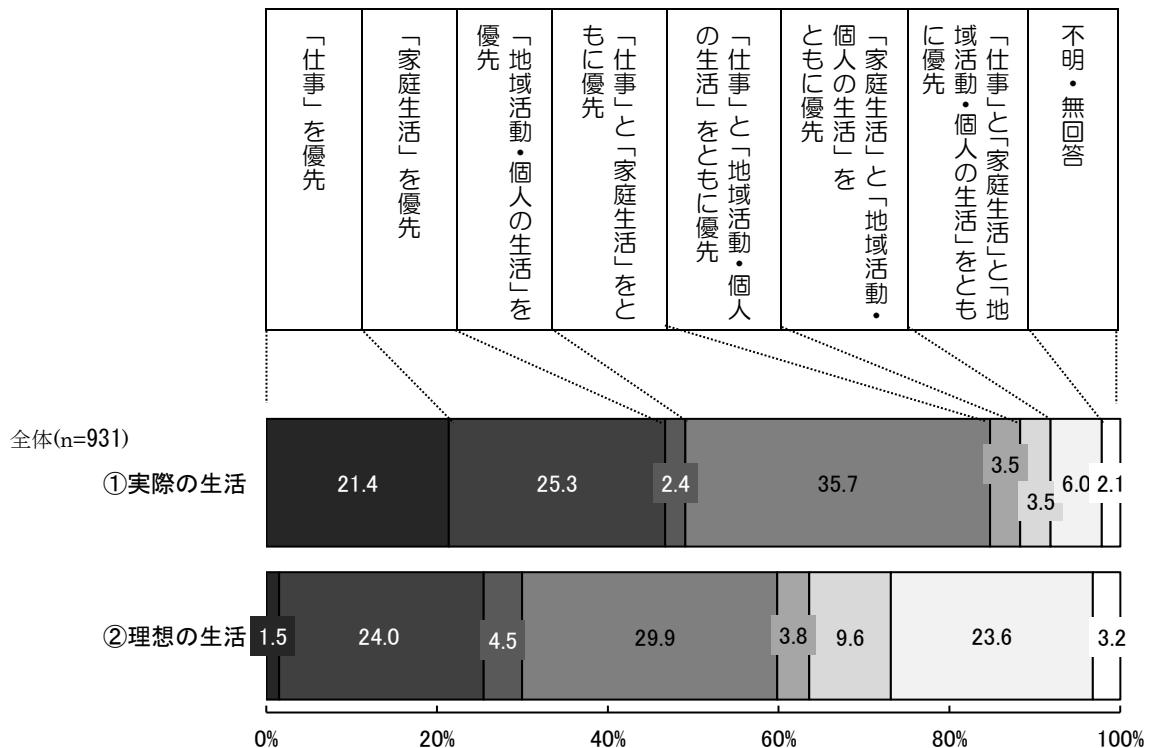


問4 あなたの生活は、次のどれにあてはまりますか。(①、②のそれぞれについて、1つに○)

項目比較（全体）

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35.7%と最も高く、次いで「『家庭生活』を優先」が25.3%、「『仕事』を優先」が21.4%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29.9%と最も高く、次いで「『家庭生活』を優先」が24.0%、「『仕事』と『家庭生活』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」が23.6%となっています。



理想の生活

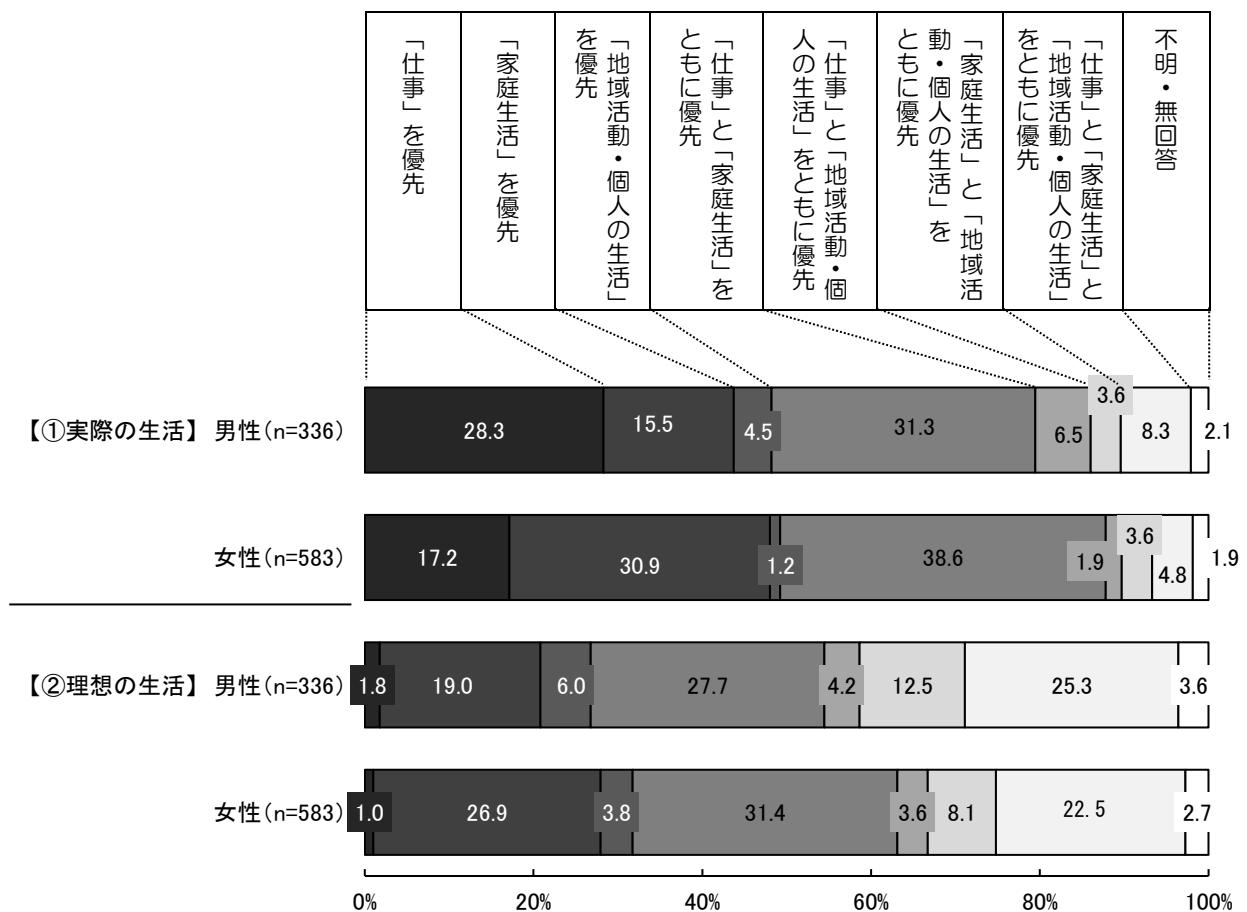
生活について「②理想の生活」で回答した項目に対し、「①実際の生活」で同じ項目を選んだ割合についてみると、「『家庭生活』を優先」が28.6%と最も高く、次いで「『仕事』を優先」が21.4%、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が9.5%でした。一方、「『地域活動・個人の生活』を優先」では理想の生活を送ることができている人は0.4%となっており、最も低いポイントとなっています。

単位:% n=789		①実際の生活								不明・無回答
		「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	「地域活動・個人の生活」を優先	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	「仕事」もに優先	「仕事」と「地域活動・個人の生活」をともに優先	「家庭生活」と「地域活動・個人の生活」をともに優先	「仕事」と「家庭生活」と「地域活動・個人の生活」をともに優先	
②理想の生活	「仕事」を優先	21.4	25.3	2.4	35.7	3.5	3.5	6.0	2.1	
	「家庭生活」を優先	35.7	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0	7.1	0.0	
	「地域活動・個人の生活」を優先	20.6	38.1	0.4	33.6	1.8	1.8	3.1	0.4	
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	16.7	28.6	28.6	9.5	7.1	7.1	2.4	0.0	
	「仕事」と「地域活動・個人の生活」をともに優先	28.8	24.5	1.1	42.4	0.7	1.1	1.1	0.4	
	「家庭生活」と「地域活動・個人の生活」をともに優先	14.3	14.3	2.9	48.6	11.4	5.7	2.9	0.0	
	「仕事」と「家庭生活」と「地域活動・個人の生活」をともに優先	18.0	33.7	2.2	27.0	6.7	11.2	1.1	0.0	

項目比較（男女）

性別にみると、①実際の生活では、男性も女性も『『仕事』と『家庭生活』をともに優先』がそれぞれ31.3%、38.6%と最も高くなっています。

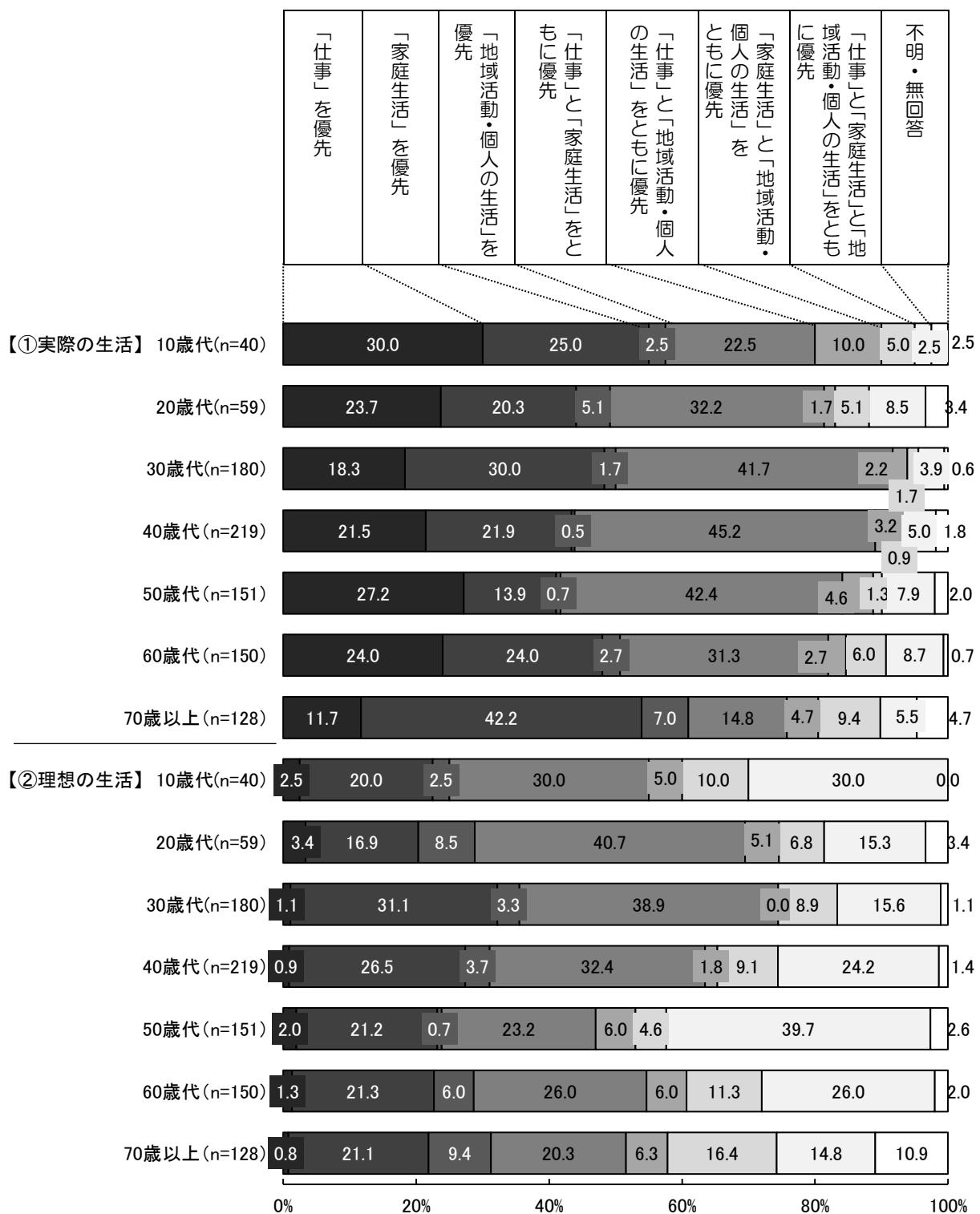
②理想の生活でも、男性も女性も『『仕事』と『家庭生活』をともに優先』がそれぞれ27.7%、31.4%と最も高くなっています。



項目比較（年齢）

年齢別にみると、①実際の生活では、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が30歳代・40歳代・50歳代で4割を超え、70歳以上で「『家庭生活』を優先」が4割を超えています。

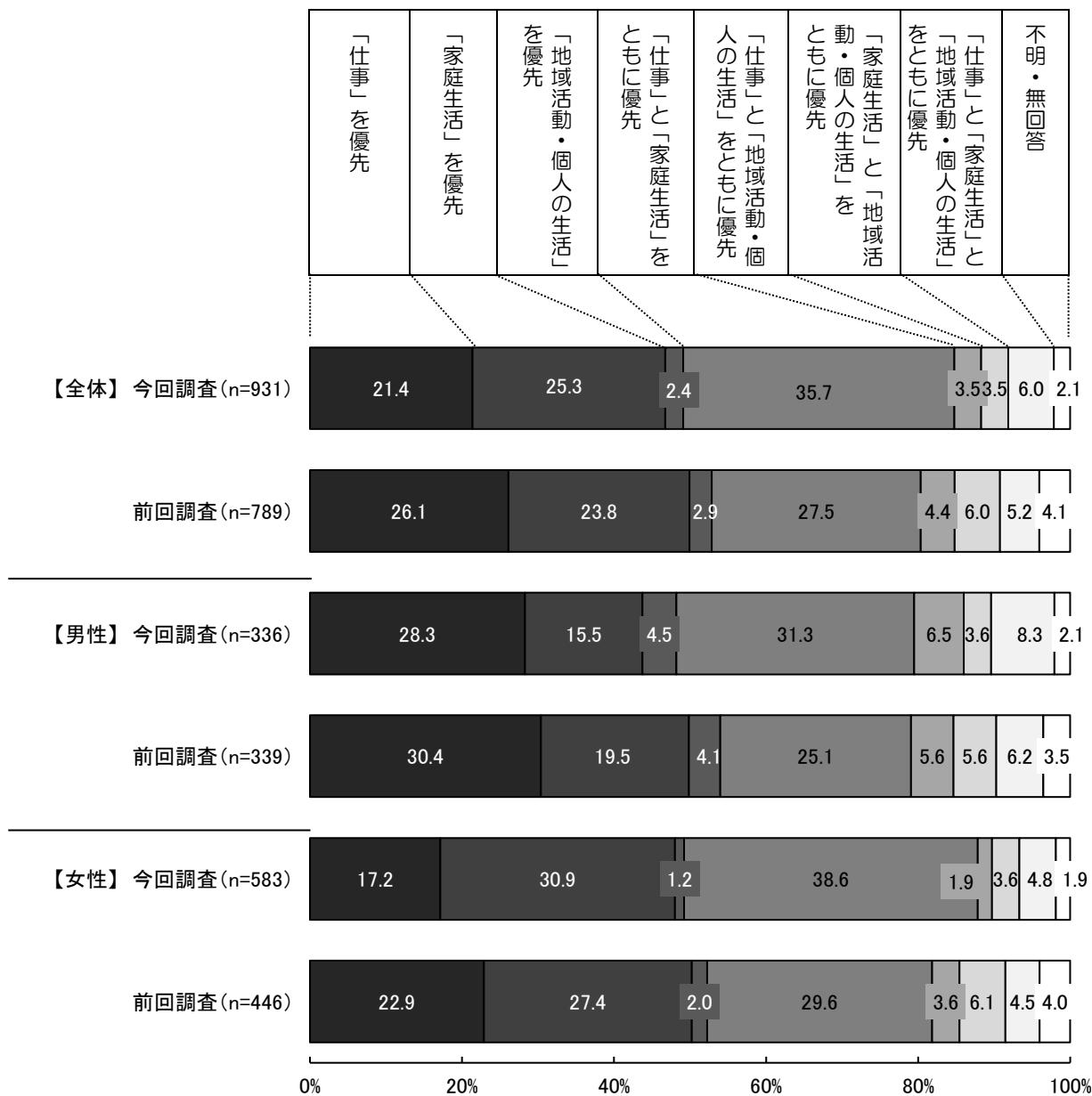
②理想の生活では、10歳、20歳、30歳、40歳代で「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が3割～4割となっています。50代で「『仕事』と『家庭生活』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」が約4割となっています。



前回調査との比較

① 実際の生活

実際の生活について前回調査と比較すると、全体・男性・女性すべてで、「『仕事』を優先」が低くなり、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が高くなっています。

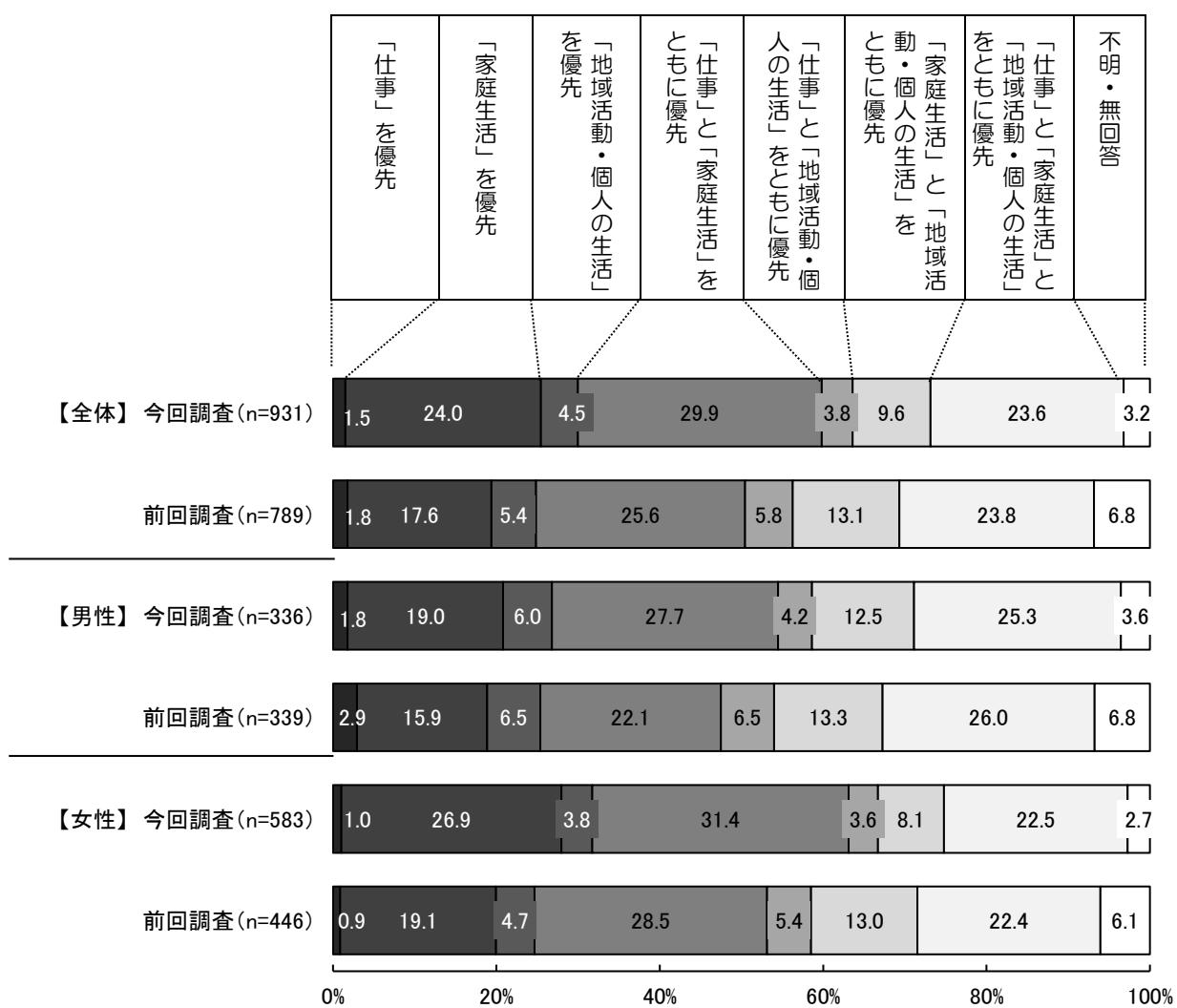


②理想の生活

理想の生活について前回調査と比較すると、全体では今回調査で「『家庭生活』を優先」と「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が高くなり、「『家庭生活』と『地域活動・個人の生活』をともに優先」が低くなっています。

男性と女性では、今回調査で「『家庭生活』を優先」と「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が高くなっています。

また、女性では今回調査で「『地域活動・個人の生活』をともに優先」が低くなっています。



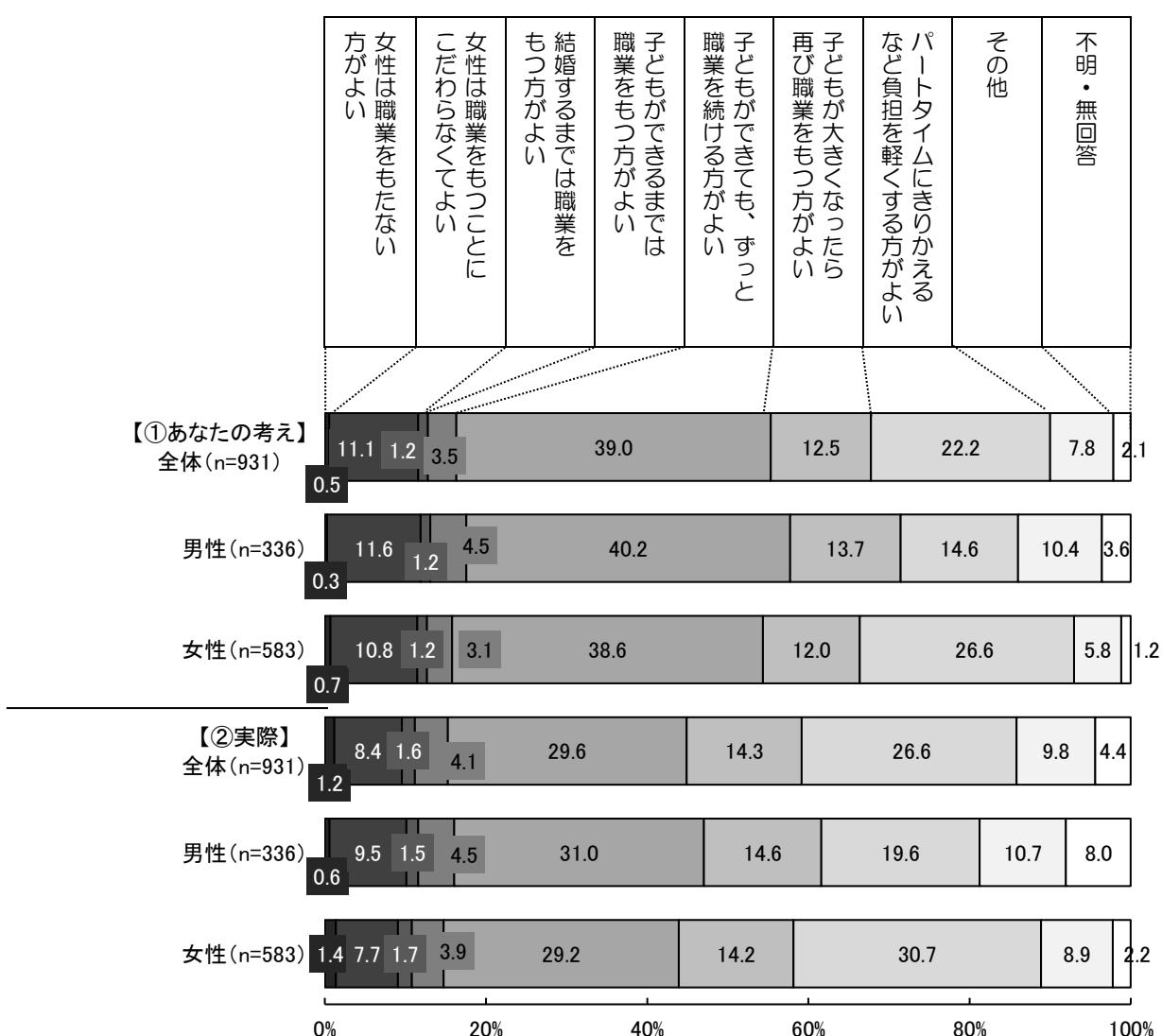
4. 就労・働き方について

問5 ①女性が職業をもつことについて、あなたはどうお考えですか。また、②実際には、あなたが女性であればあなた自身が職業をもつことについて、あなたが男性であれば配偶者・パートナーが職業を持つことについて、どうお考えですか。(①、②のそれぞれについて、1つに○)

項目比較（全体）

女性が職業をもつことに対する考え方についてみると、全体では①あなたの考えと②実際ともに、「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」が最も高くなっています。

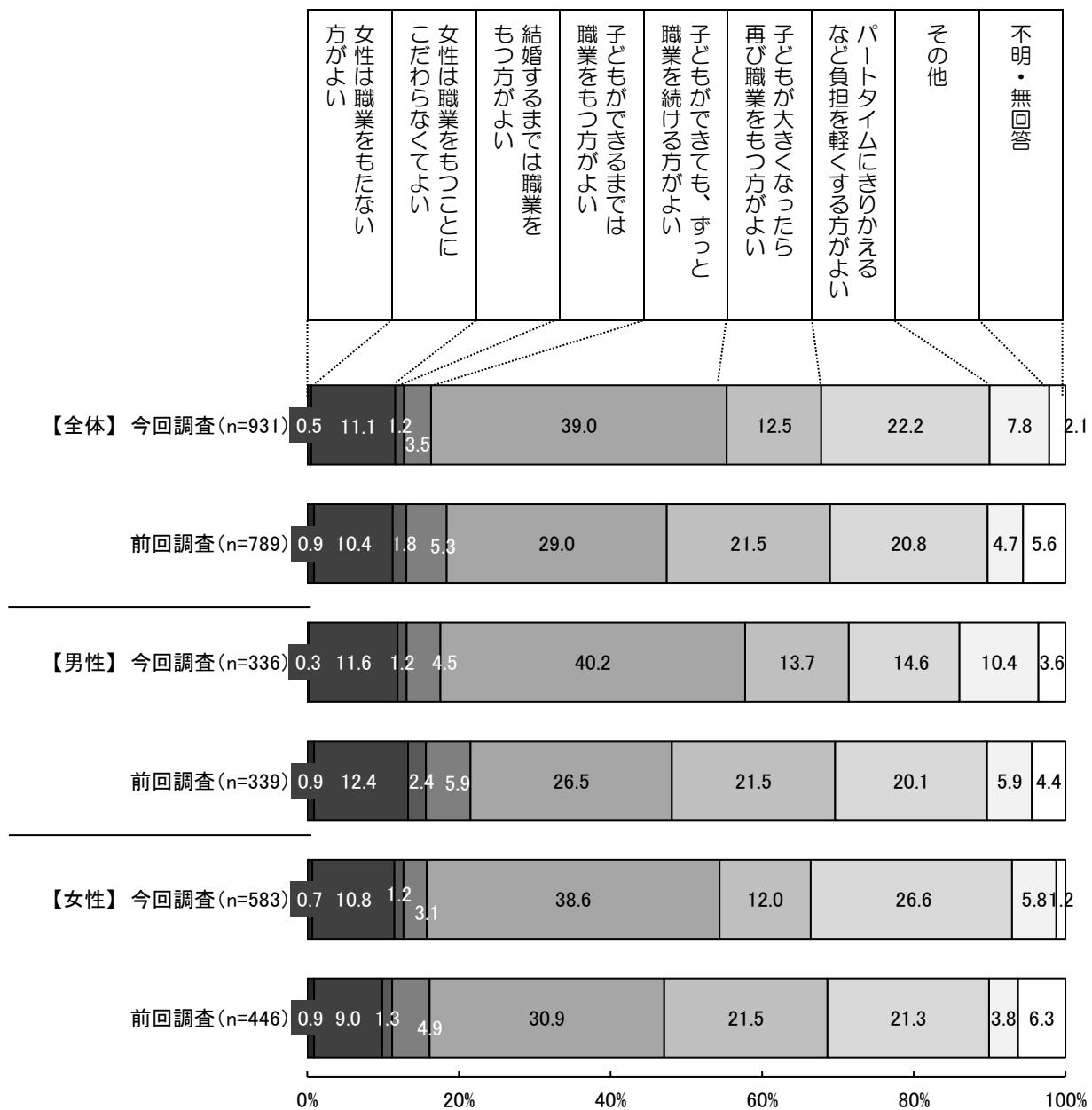
性別にみると、①あなたの考え方と②実際ともに、女性は「パートタイムにきりかえるなど負担を軽くする方がよい」が男性に比べ高くなっています。



前回調査との比較

一般的に女性が職業をもつことについての「あなたの考え方」を前回調査と比較すると、「子どもができるても、ずっと職業を続ける方がよい」が全体では10.0ポイント、男性で13.7ポイント、女性で7.7ポイント増加しています。また、「子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が全体、男性、女性すべてで低くなっています。

「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」が男性で5.5ポイント減少し、女性で5.3ポイント増加しています。



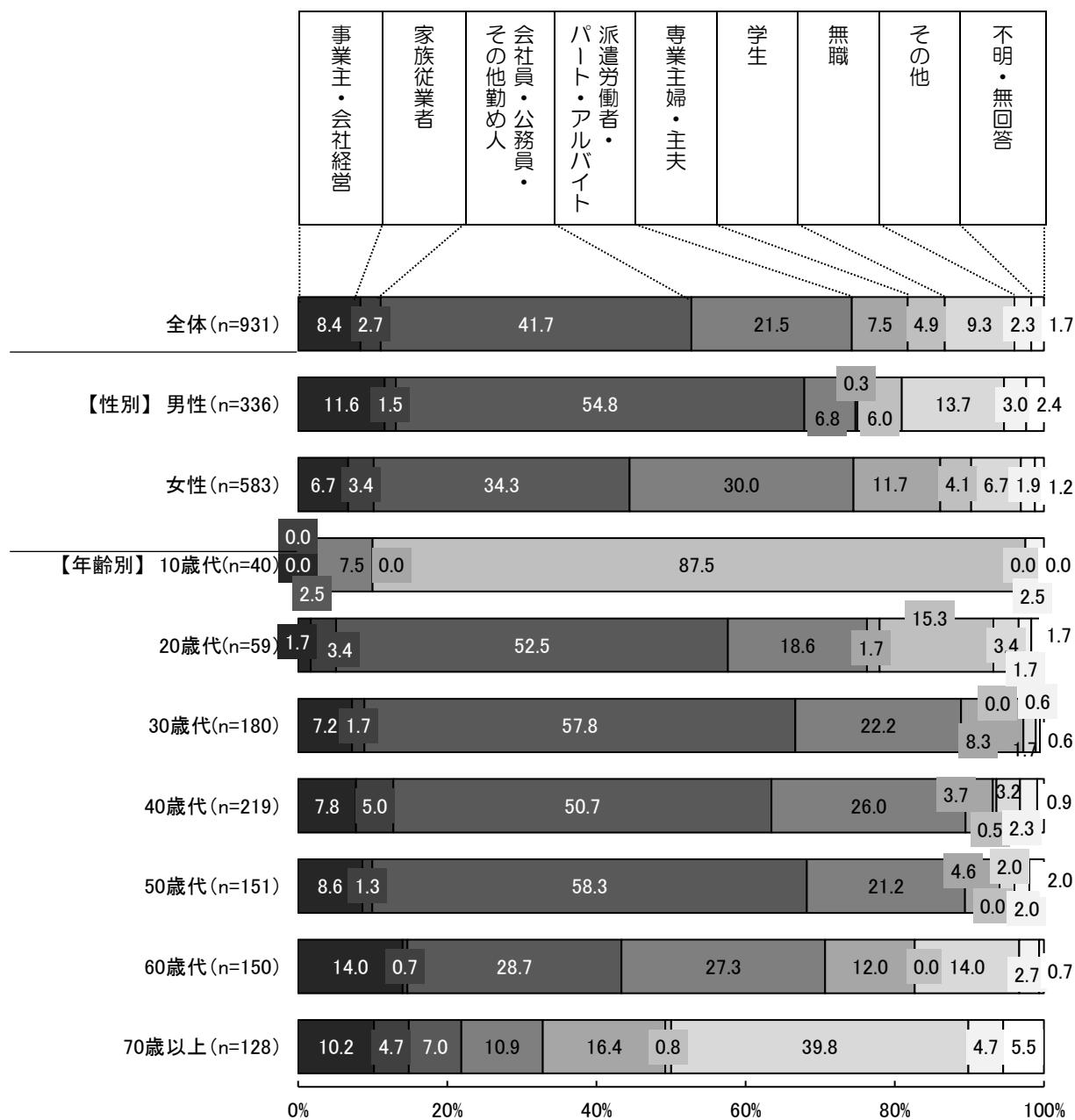
問6 あなたの職業は次のうちどれですか。配偶者・パートナーがいる方は、配偶者・パートナーの職業についても同様にお答えください。(①、②のそれぞれについて、1つに○)

①回答者の職業

回答者の職業についてみると全体では、「会社員・公務員・その他勤め人」が41.7%と最も高く、次いで「派遣労働者・パート・アルバイト」が21.5%となっています。

性別にみると、男性・女性ともに「会社員・公務員・その他勤め人」が最も高くなっています。また、次いで男性では「無職」が13.7%、女性では「派遣労働者・パート・アルバイト」が30.0%と高くなっています。

年齢別にみると、10歳代は「学生」が最も高く、20歳代以上60歳代で「会社員・公務員・その他勤め人」が最も高く、70歳以上で「無職」が最も高くなっています。

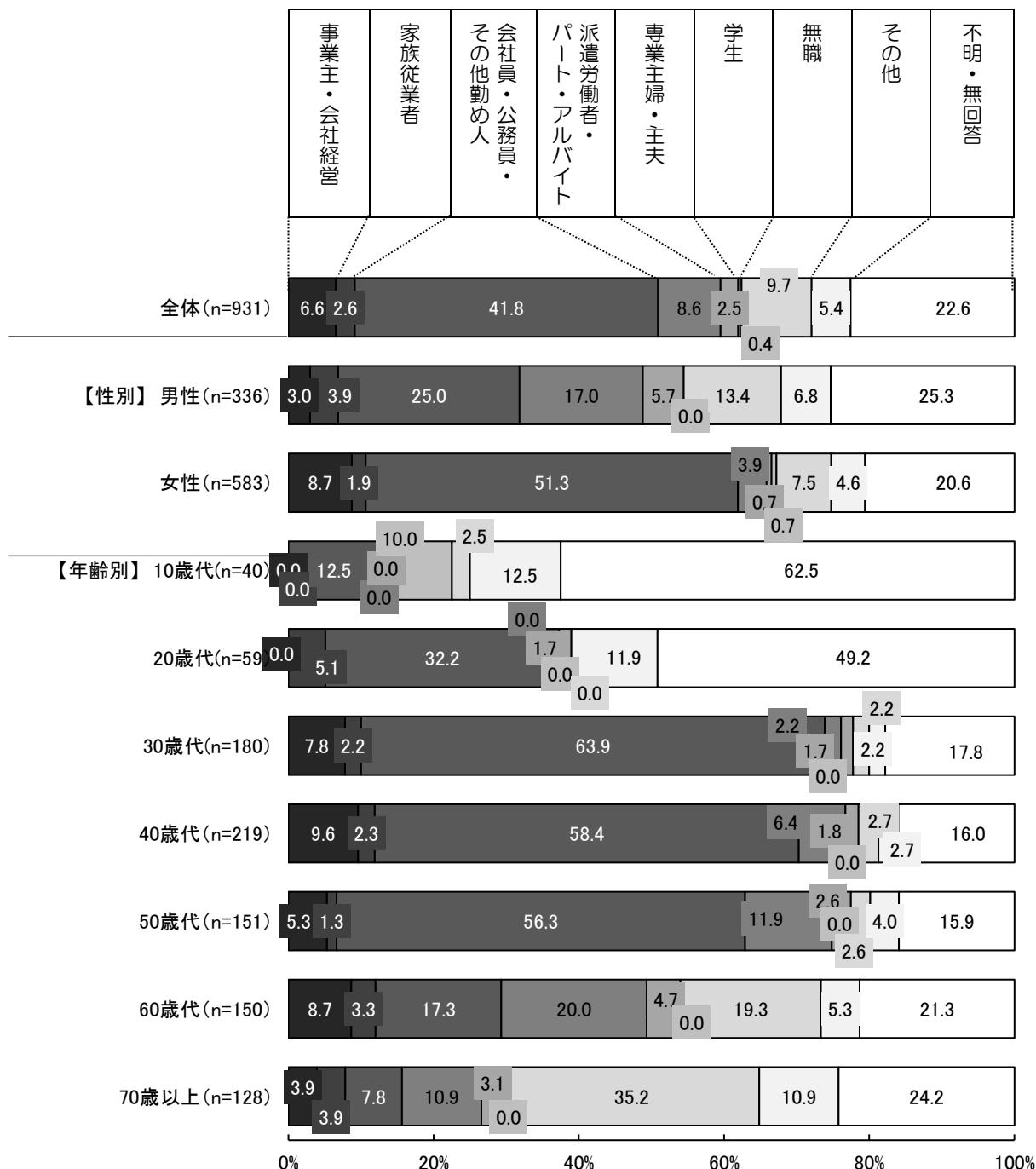


②配偶者・パートナーの職業

配偶者・パートナーの職業についてみると、全体では「会社員・公務員・その他勤め人」が41.8%と最も高く、次いで「無職」が9.7%、「派遣労働者・パート・アルバイト」が8.6%となっています。

性別にみると、男性・女性ともに「会社員・公務員・その他勤め人」が最も高くなっています。

年齢別にみると、10歳代・20歳代は、不明・無回答が最も高いのは、配偶者やパートナーがいないことが理由であると考えられます。また、30歳代～50歳代で「会社員・公務員・その他勤め人」が最も高く、70歳以上では「無職」が最も高くなっています。

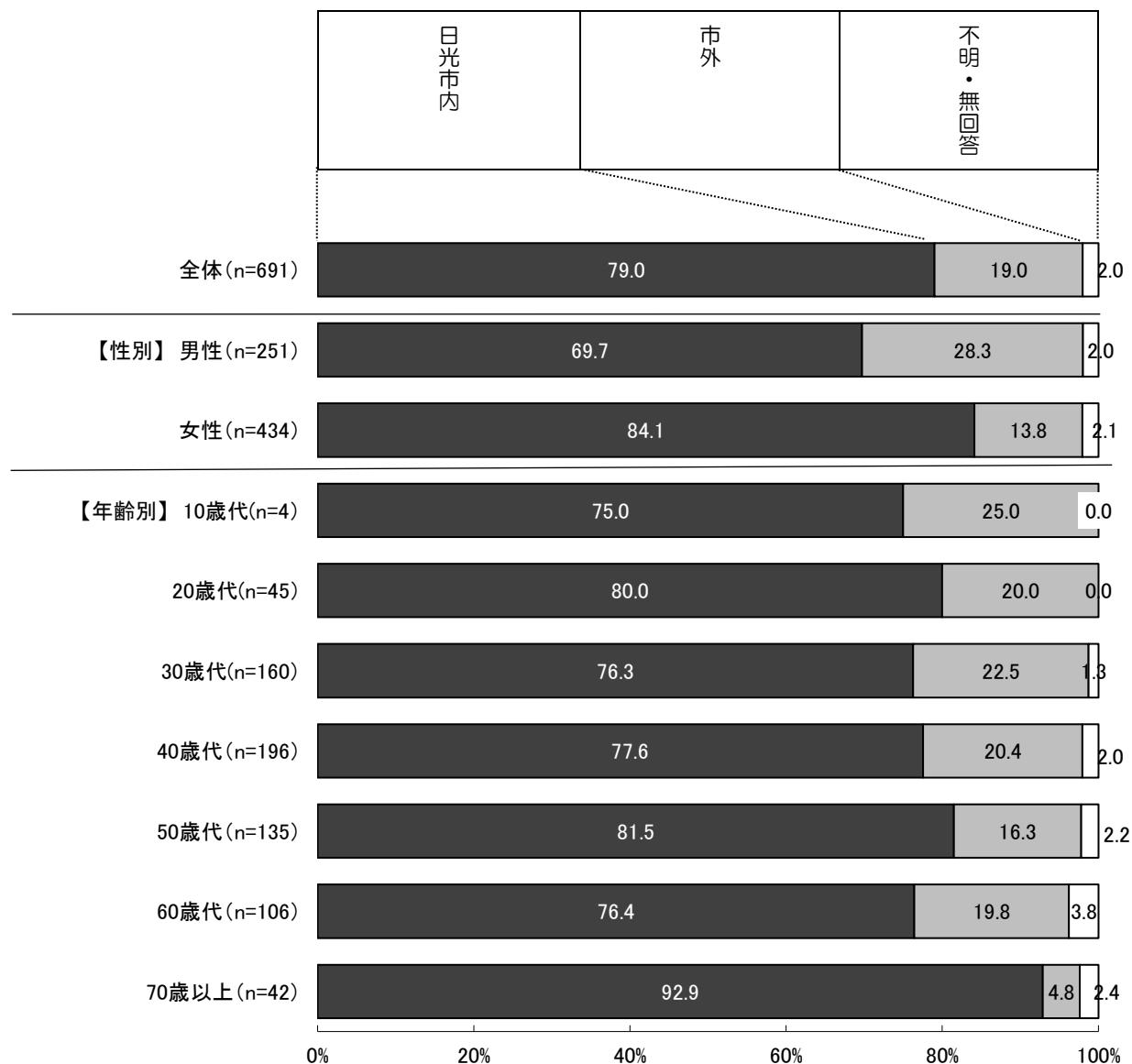


＜問6の①、②のいずれかで「事業主・会社経営」「家族従業者」「会社員・公務員・その他の勤め人」「派遣労働者・パート・アルバイト」と答えた方におたずねします＞

問6-1 勤務先の所在地を教えてください。

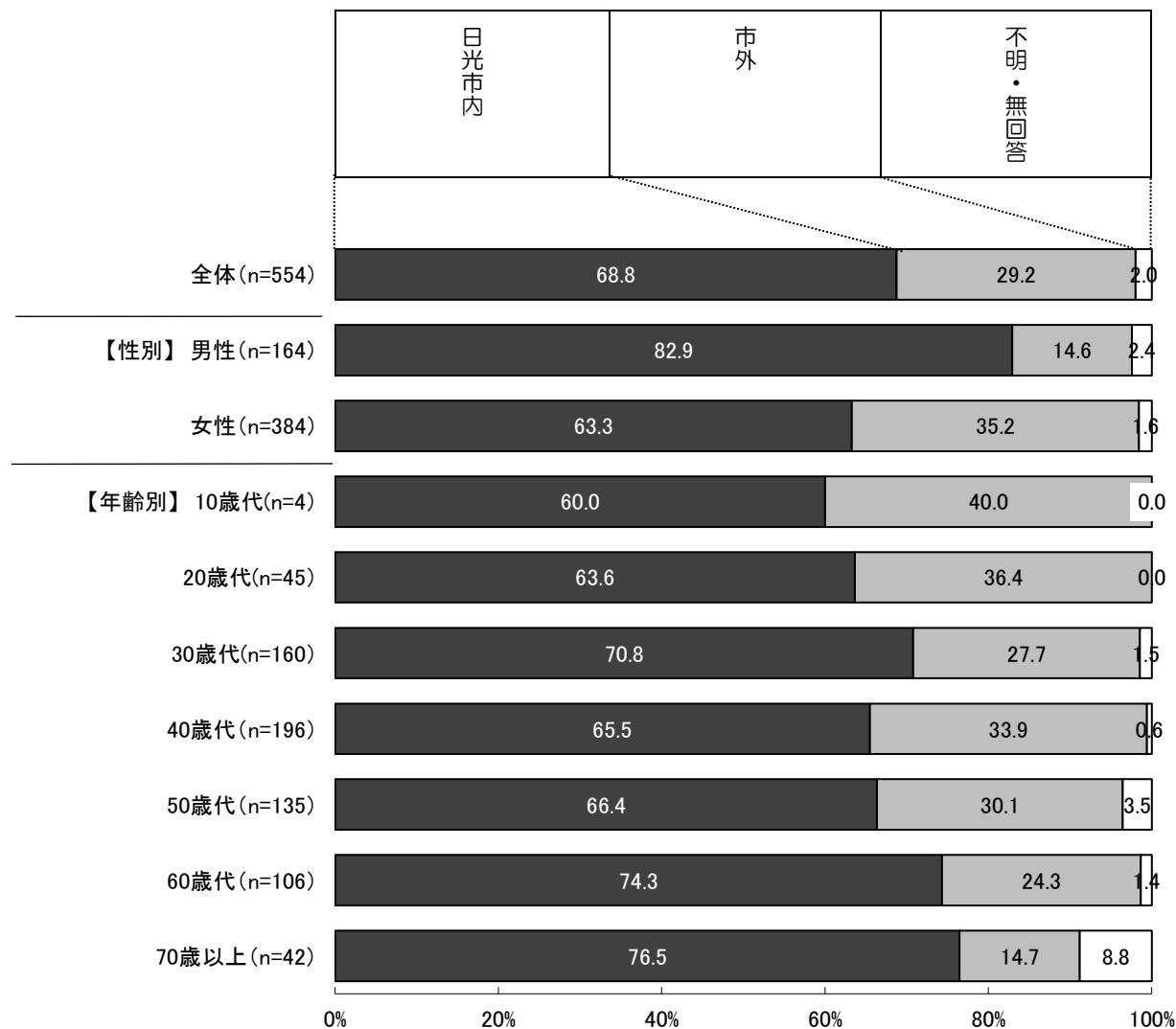
①回答者の勤務先

勤務先の所在地についてみると、いずれの区分においても「日光市内」が約7割以上となっています。また、「市外」の割合では10歳代から40歳代が2割以上と他の年代に比べて高くなっています。



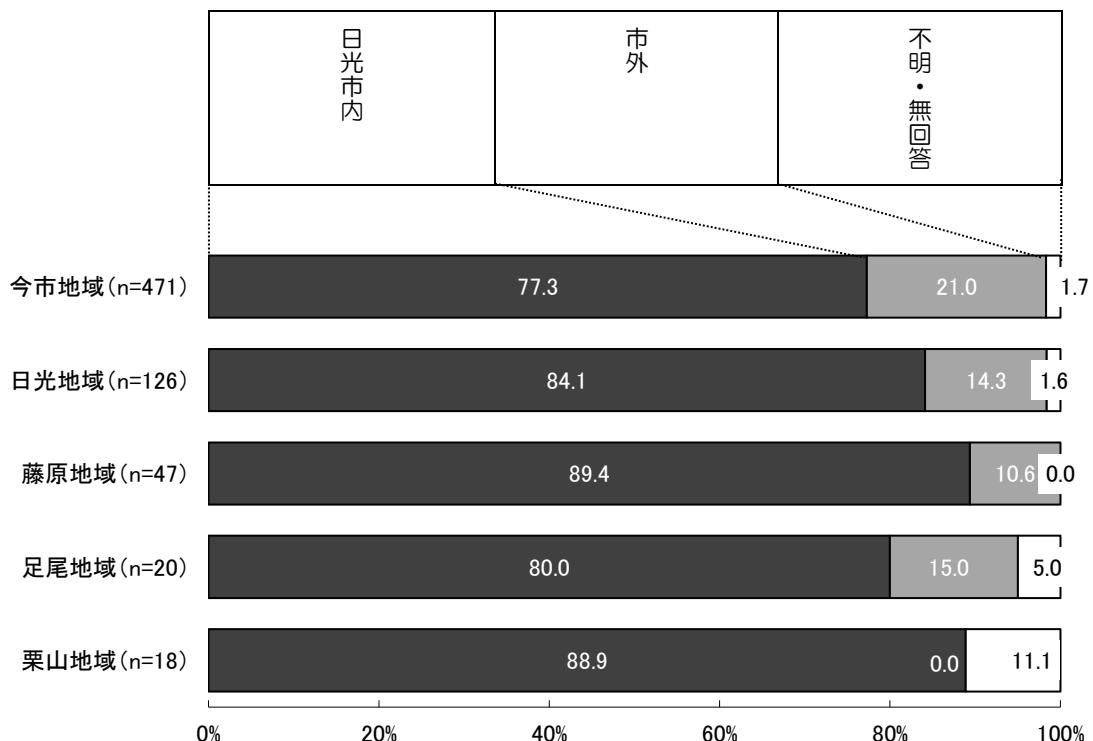
②配偶者・パートナーの勤務先

勤務先の所在地についてみると、いずれの区分においても「日光市内」が6割以上と高くなっています。また、「市外」の割合では10歳代から60歳代が2割～4割と高くなっています。



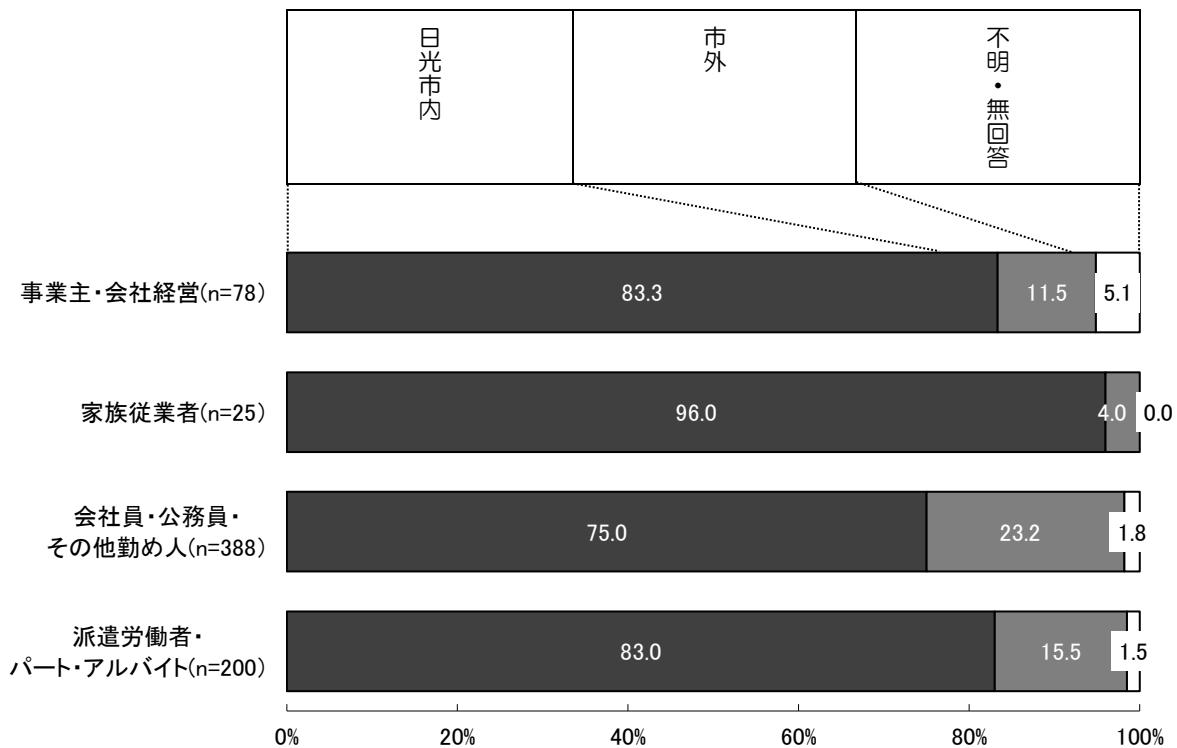
項目比較（地域別）

地域別にみると、いずれの地域においても「日光市内」の割合が7割を超えています。また、「市外」の割合は、今市地域が2割以上、日光地域、藤原地域、足尾地域で1割以上になっています。



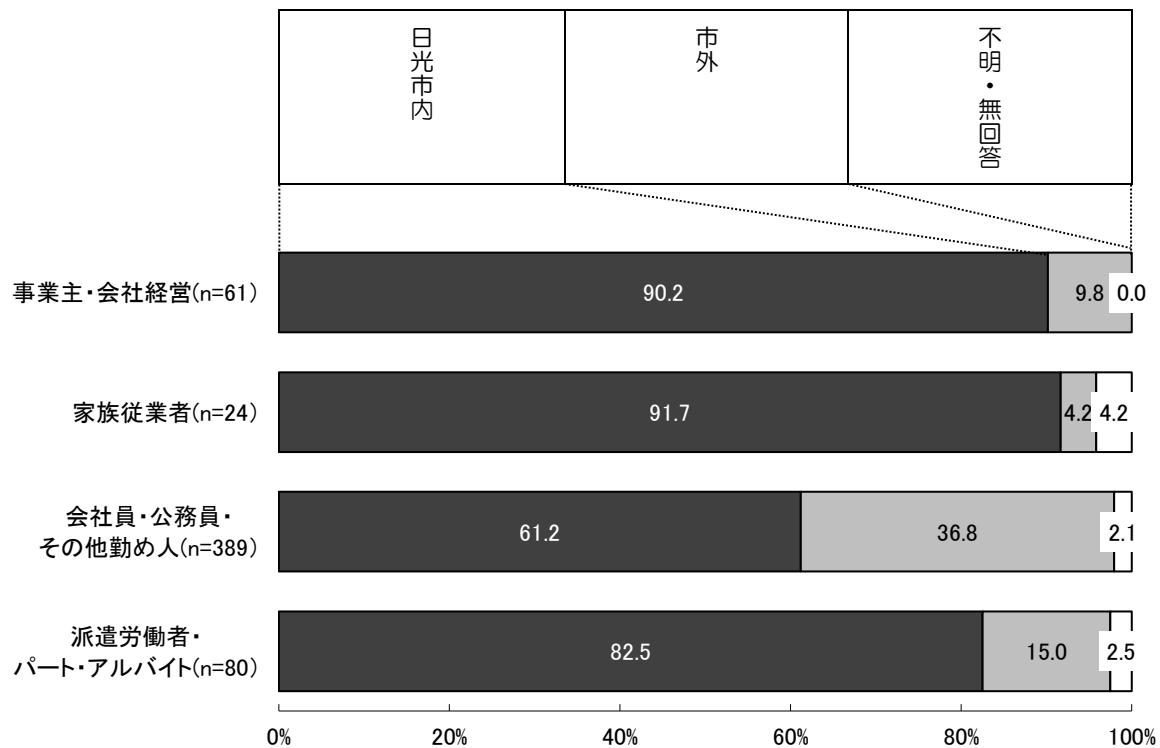
項目比較（回答者職業別）

回答者の職業別にみると、いずれの職業においても「日光市内」が「市外」を上回っていますが、[会社員・公務員・その他勤め人]では、「市外」の割合が2割以上と他の職業に比べて高くなっています。



項目比較（配偶者職業別）

配偶者の職業別にみると、いずれの職業においても「日光市内」が「市外」を上回っていますが、[会社員・公務員・その他勤め人]では、「市外」が36.8%と他の職業に比べて高くなっています。



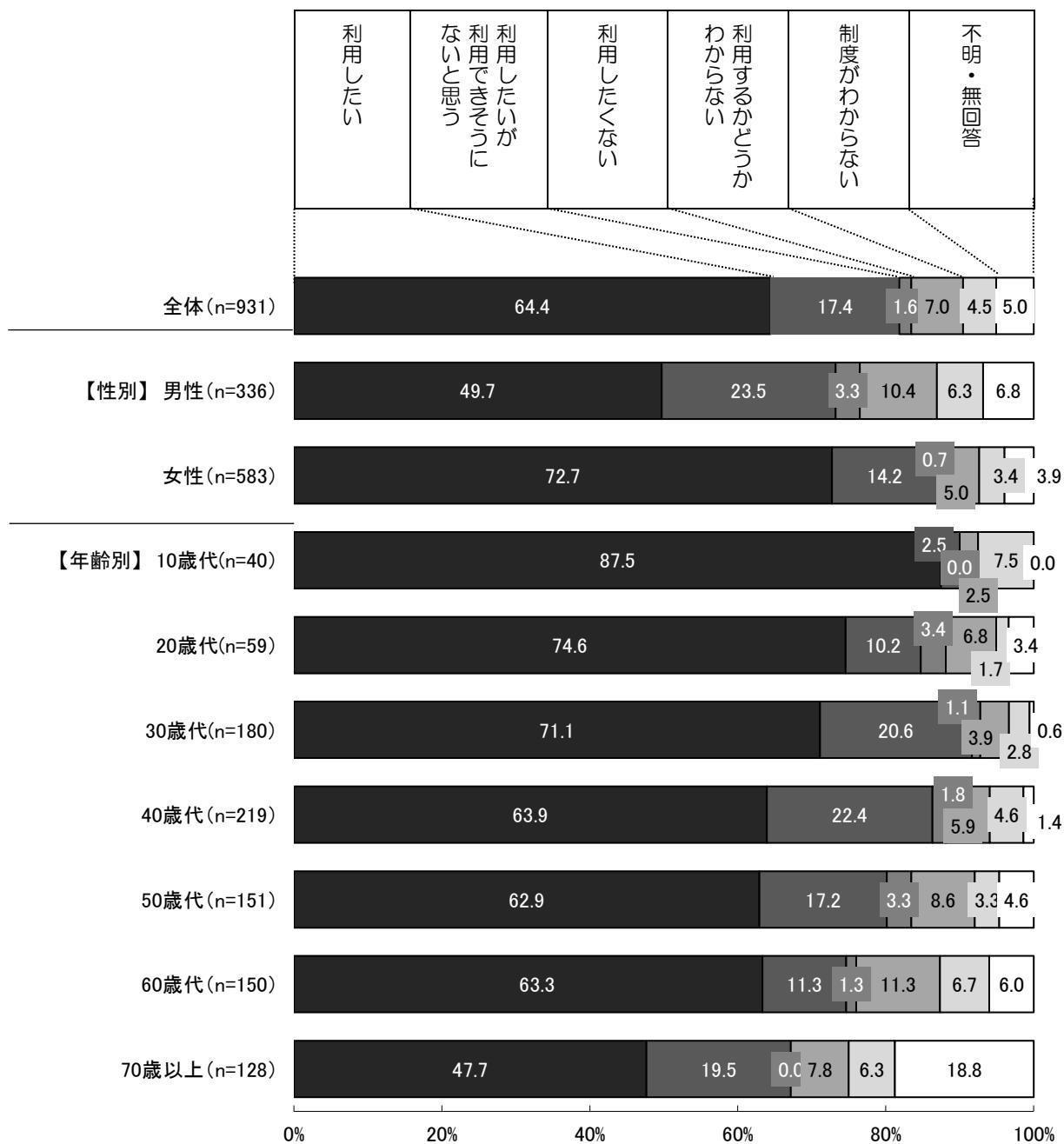
問7 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。あなたは、この制度を利用することについてどう思いますか。現在、必要のない方も必要になった場合を想定してお答えください。(①、②のそれぞれについて、1つに○)

①育児休業制度

育児休業制度についてみると、全体では「利用したい」が64.4%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17.4%、「利用するかどうかわからない」が7.0%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7割を超えていいます。

年齢別にみると、いずれの年代においても「利用したい」が高く、特に10歳代～30歳代で7割を超えています。

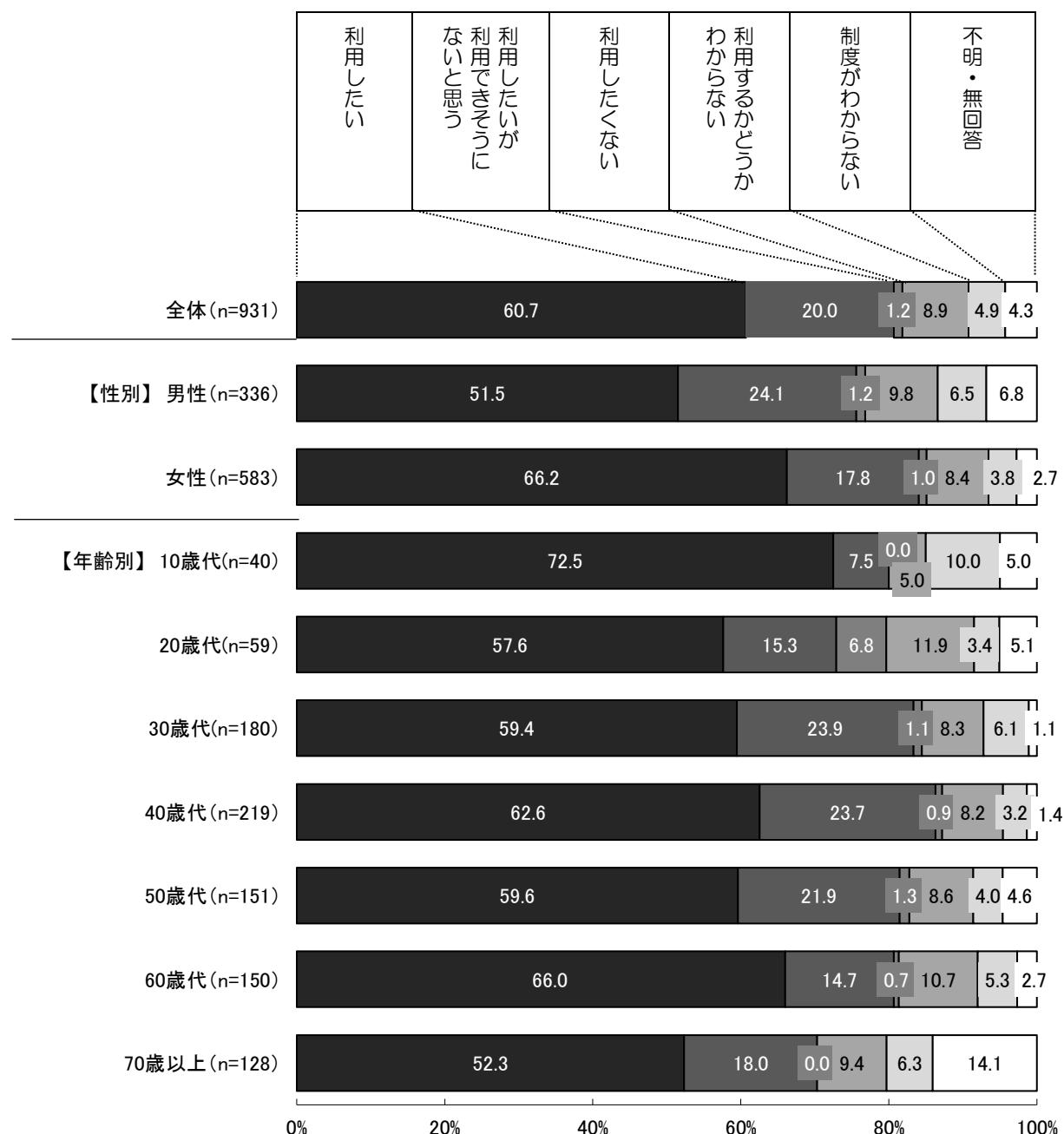


②介護休業制度

介護休業制度についてみると、全体では「利用したい」が60.7%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%、「利用するかどうかわからない」が8.9%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66.2%と男性を14.7ポイント上回っています。

年齢別にみると、いずれの年代においても「利用したい」が最も高くなっていますが、10歳代では72.5%と他の年代に比べて高くなっています。また、「利用したいが利用できうないと思う」の割合は30歳代～50歳代で20%以上と高くなっています。



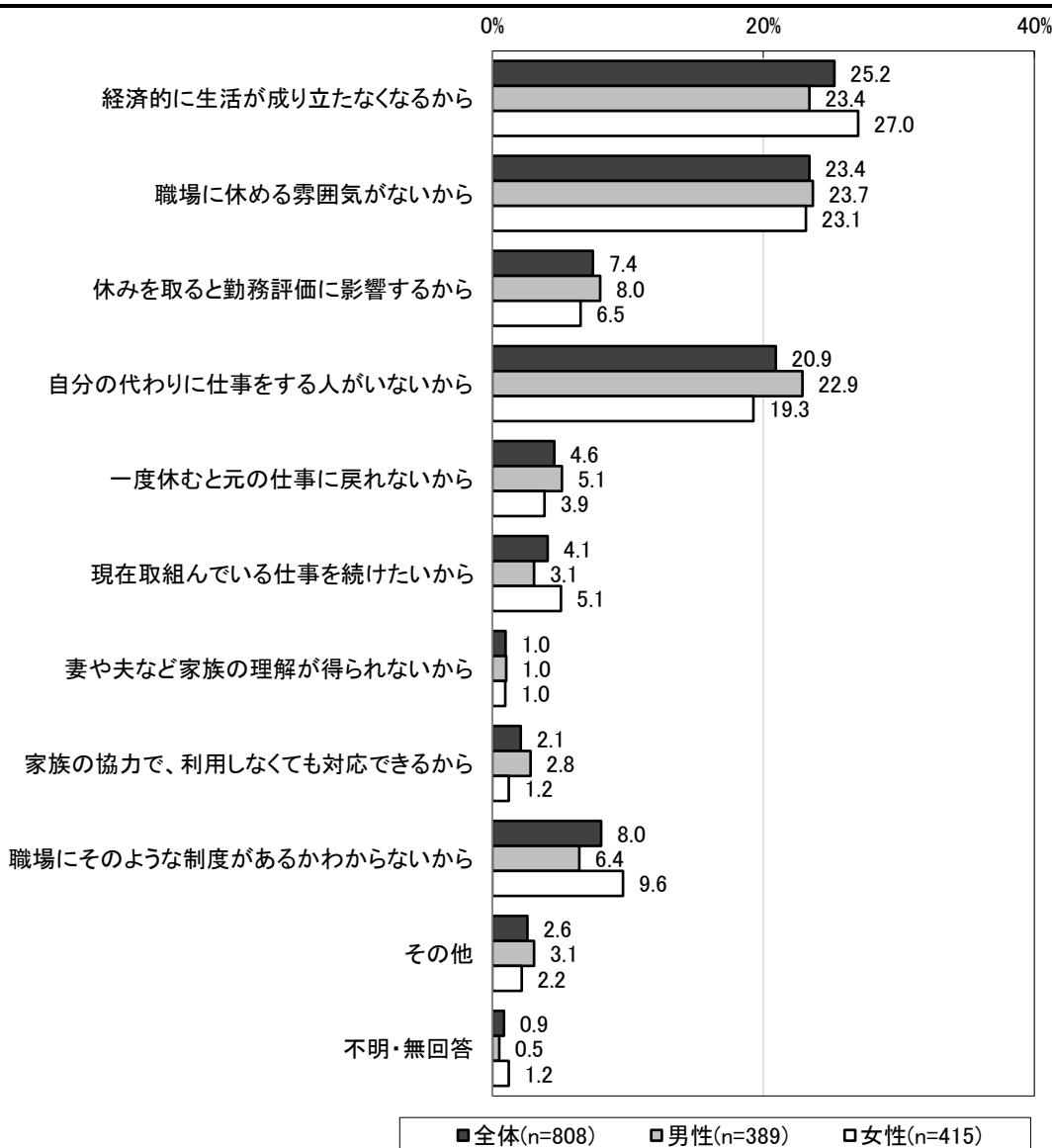
<問7で「利用したいが利用できそうにないと思う」「利用したくない」と答えた方におたずねします>

問7-1 育児や介護の休業制度を利用できない、またはしない理由は何ですか。

(あてはまるものすべてに○)

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「経済的に生活が成り立たなくなるから」が25.2%と最も高く、次いで「職場に休める雰囲気がないから」が23.4%、「自分の代わりに仕事をする人がいないから」が20.9%となっています。

性別にみると、男性は「経済的に生活が成り立たなくなるから」、「職場に休める雰囲気がないから」、「自分の代わりに仕事をする人がいないから」の3つが同程度で高くなっています。女性は、「経済的に生活が成り立たなくなるから」が27.0%で最も高くなっています。

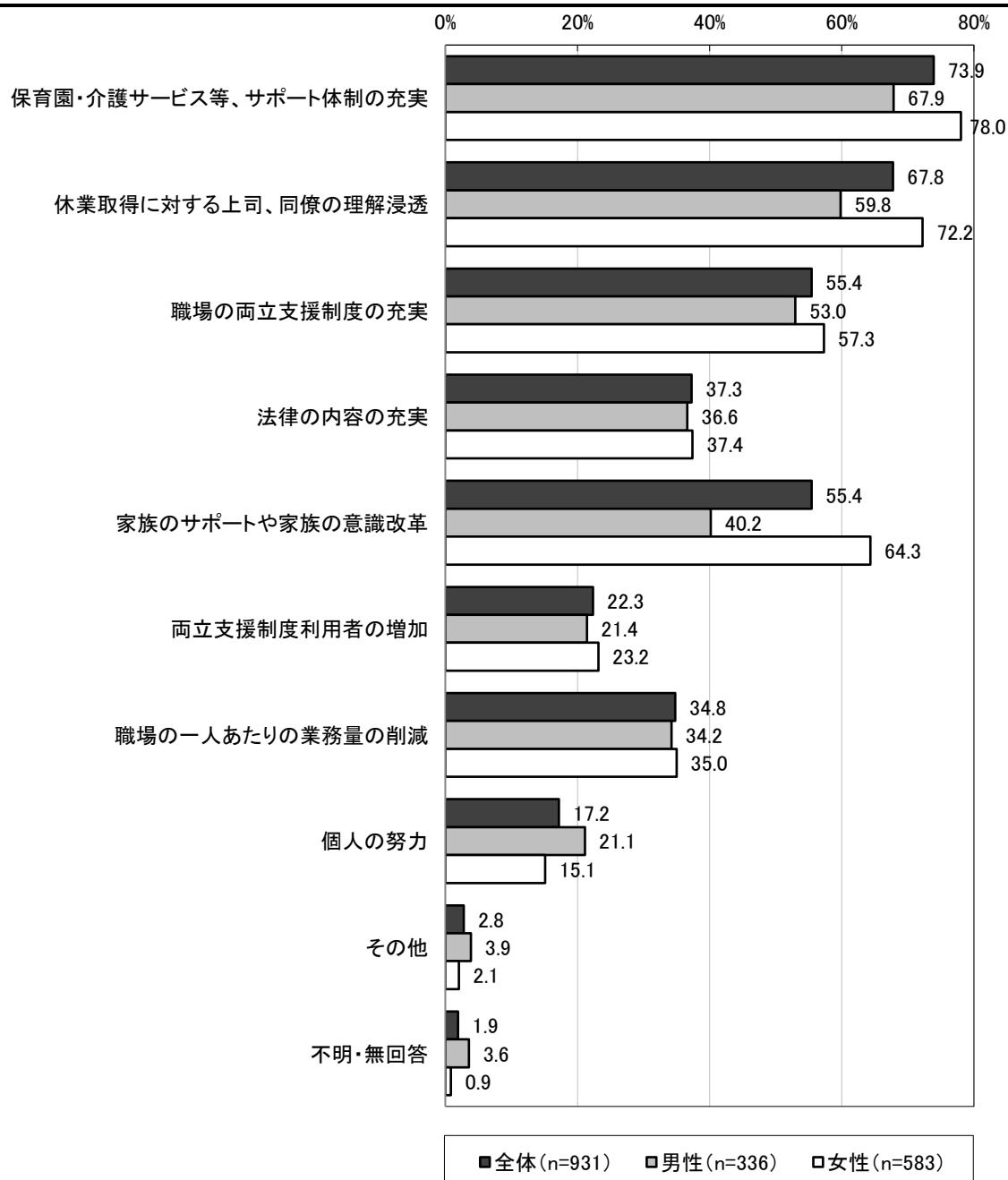


※この質問からは、また、すべての方がお答えください。

問8 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことについてみると、全体では「保育園・介護サービス等、社会のサポート体制の充実」が73.9%と最も高く、次いで「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が67.8%、「職場の両立支援制度の充実」と「家族のサポートや家族の意識改革」が55.4%となってています。

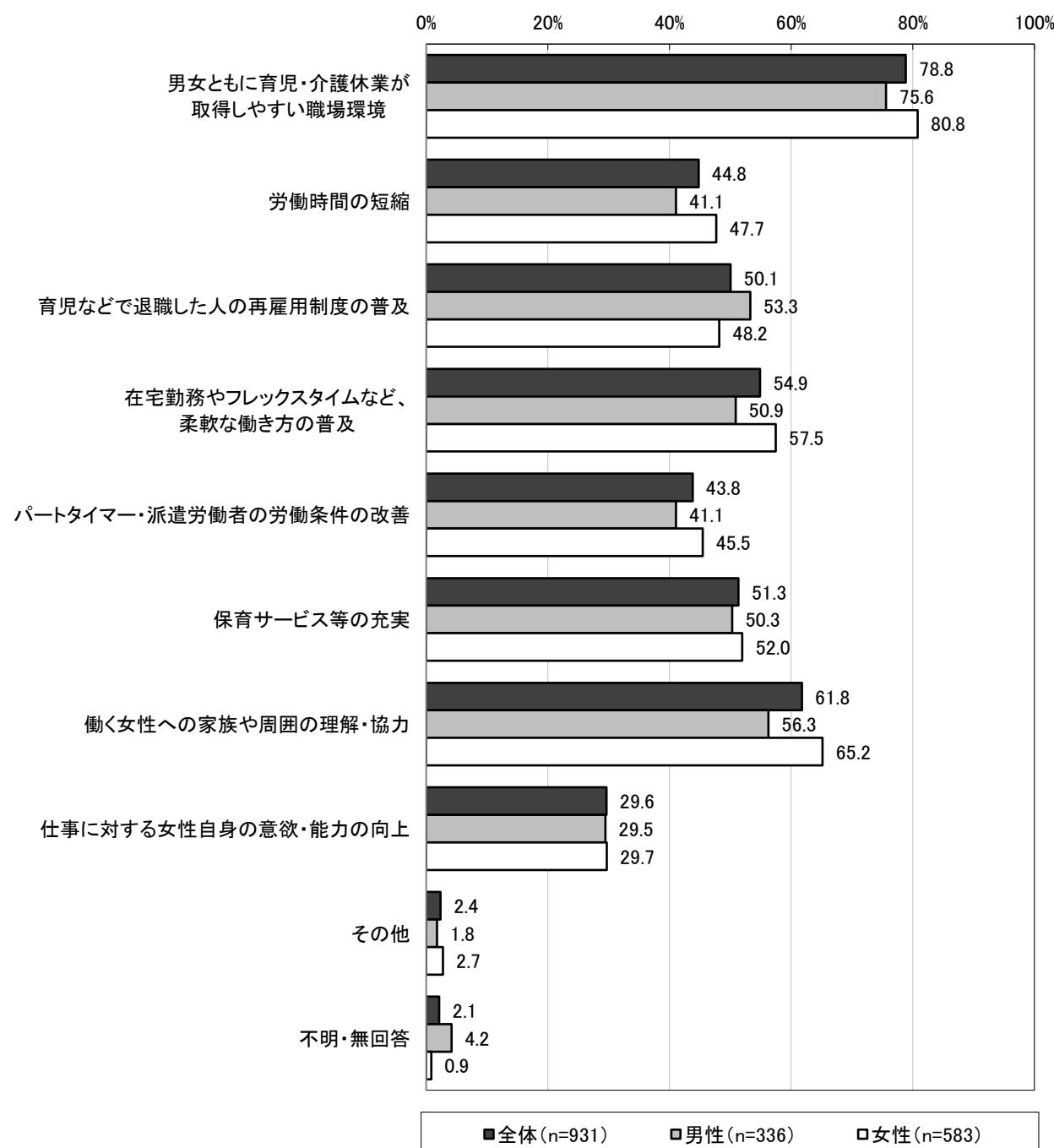
性別にみると、男性、女性ともに「保育園等、社会のサポート体制の充実」が最も高く、次いで男性・女性ともに「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」となっています。また、「家族のサポートや家族の意識改革」の割合では、女性は64.3%と男性を24.1ポイント上回っています。



問9 あなたは、女性が働き続けるためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

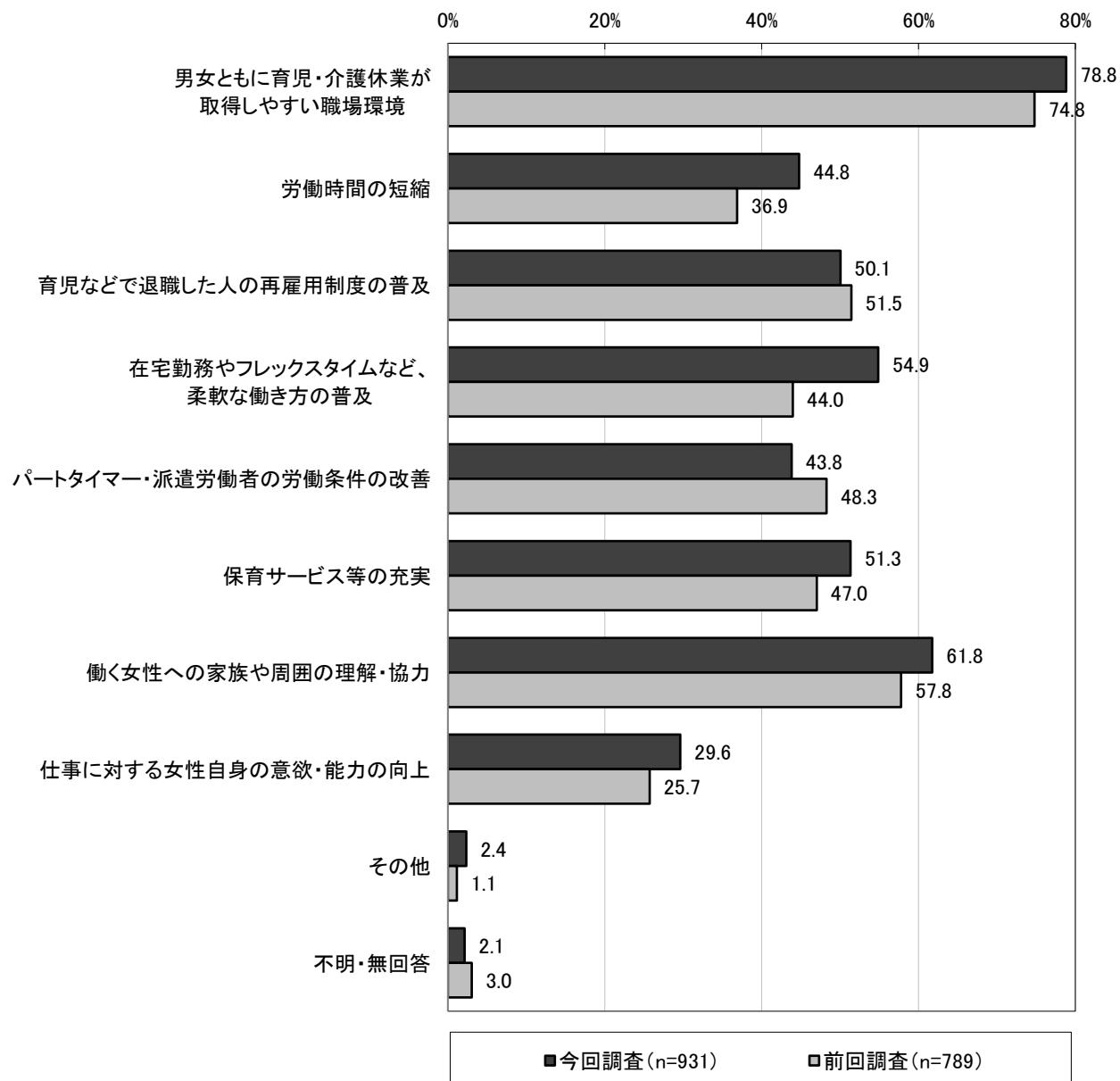
女性が働き続けるために必要なことについてみると、全体では「男女ともに育児・介護休業が取得しやすい職場環境」が78.8%と最も高く、次いで「働く女性への家族や周囲の理解・協力」が61.8%、「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方の普及」が54.9%となっています。

性別にみると、男性、女性ともに「男女ともに育児・介護休業が取得しやすい職場環境」が最も高くなっています。男性では「育児などで退職した人の再雇用制度の普及」が女性を5.1ポイント上回り、女性では「働く女性への家族や周囲の理解・協力」が男性を8.9ポイント上回っています。

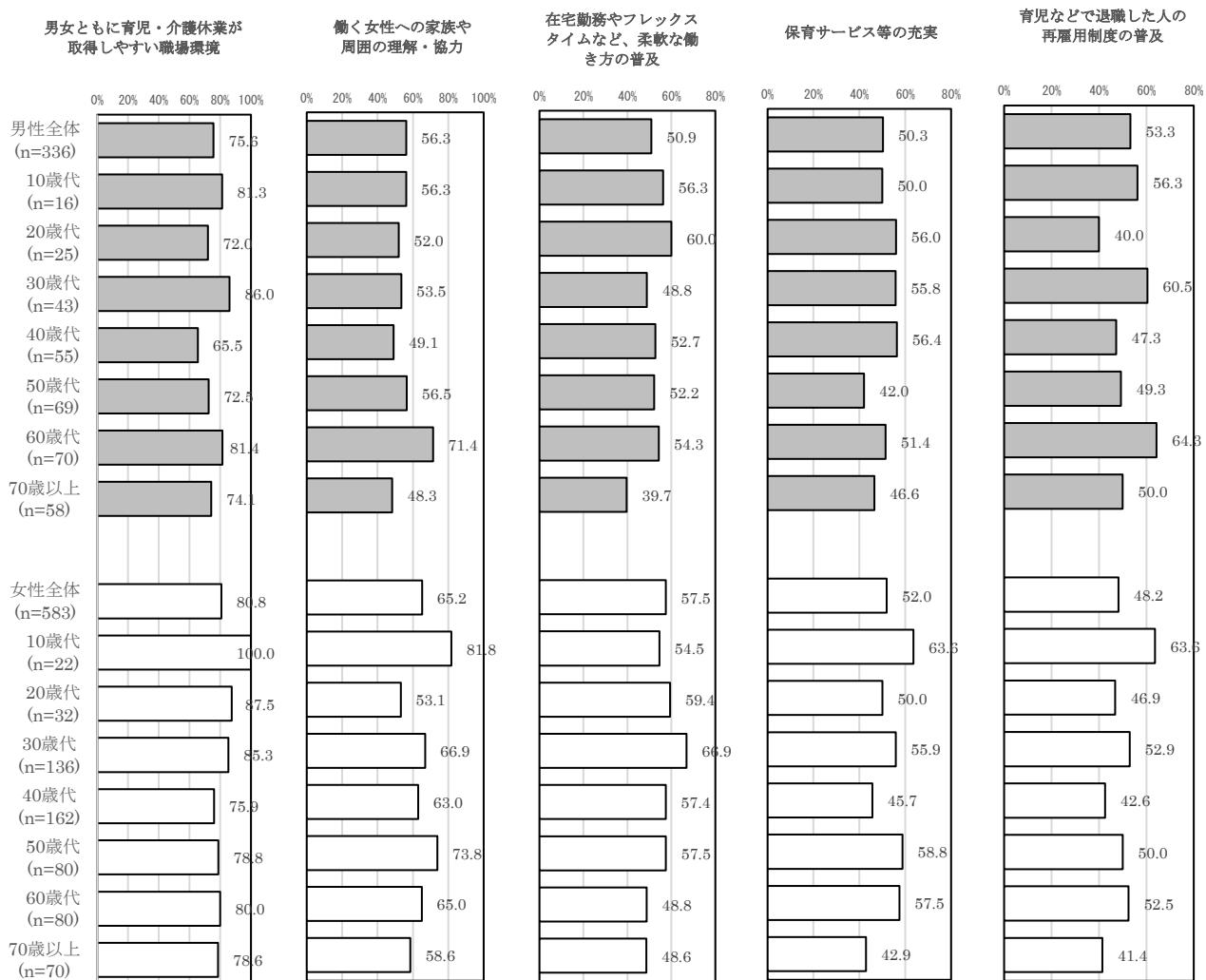


前回調査との比較

前回調査と比較すると、今回調査では「育児などで退職した人の再雇用制度の普及」、「パートタイマー・派遣労働者の労働条件の改善」以外の項目で割合が高くなっています。



上位 5 回答を性別・年齢別にみると、男性、女性ともに「男女が共に育児・介護休業が取得しやすい職場環境」が最も高く、特に10歳代女性は100%となっています。また、「働く女性への家族や周囲の理解・協力」の割合では、女性が男性を 8.9 ポイント上回っています。



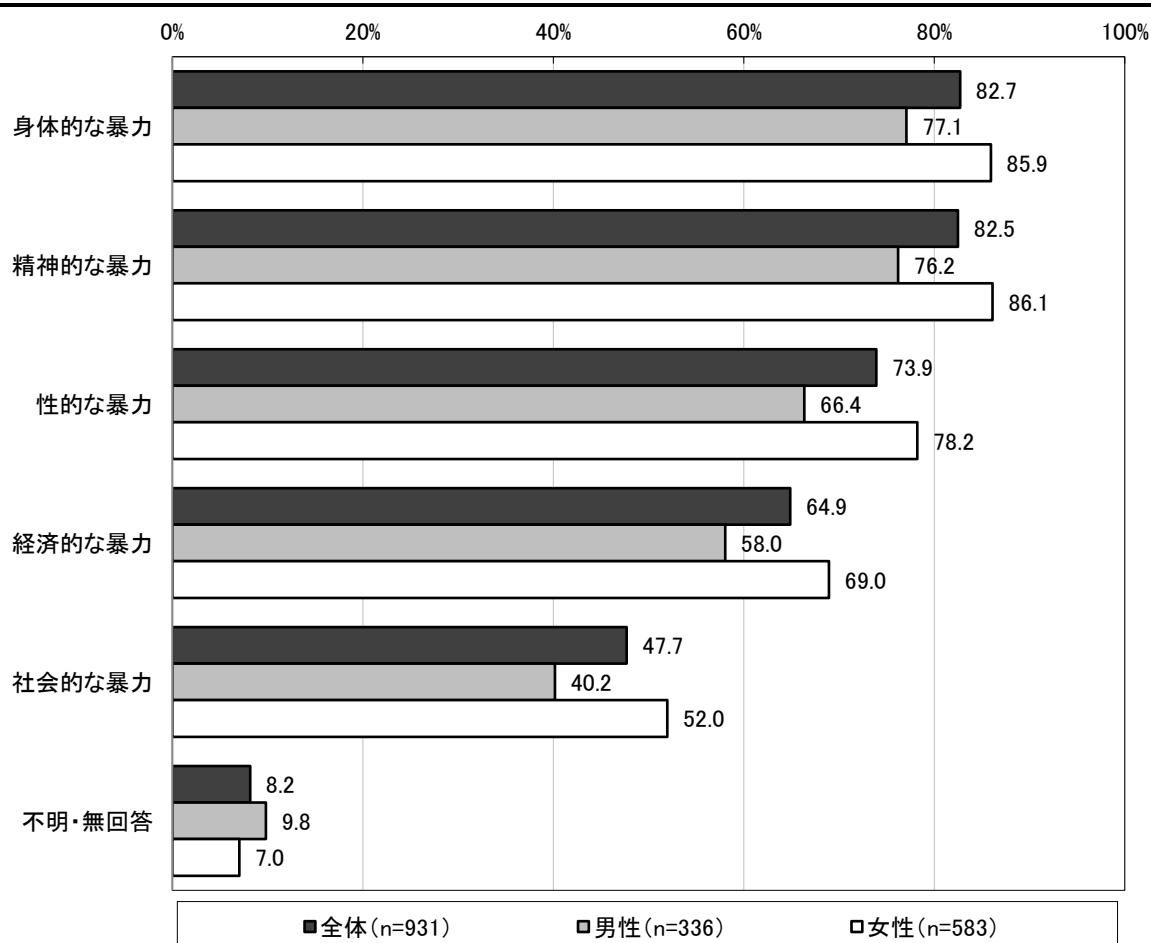
5. 配偶者等(※)からの暴力について

※配偶者等には、恋人、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手・事実婚を解消した相手）も含みます。

問10 下記の配偶者等からの暴力は次のようなものがありますが、知っている内容はどれですか。（あてはまるものすべてに○）

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、全体では「身体的な暴力」が82.7%と最も高く、次いで「精神的な暴力」が82.5%、「性的な暴力」が73.9%となっています。

性別にみると、すべての項目（不明・無回答を除く）で男性よりも女性の方が高い数値になっています。

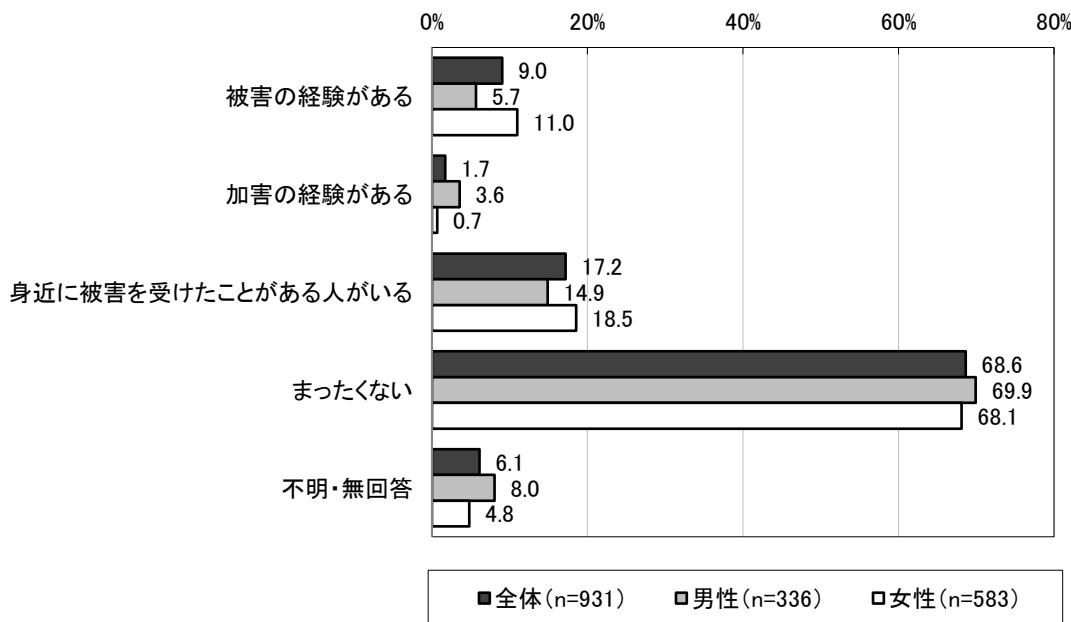


問11 配偶者等からの暴力について経験したり、見たり聞いたりしたことありますか。(①～⑤のそれぞれについて、あてはまるものすべてに○)

①身体的な暴力

身体的暴力についてみると、全体では「被害の経験がある」は9.0%となっています。

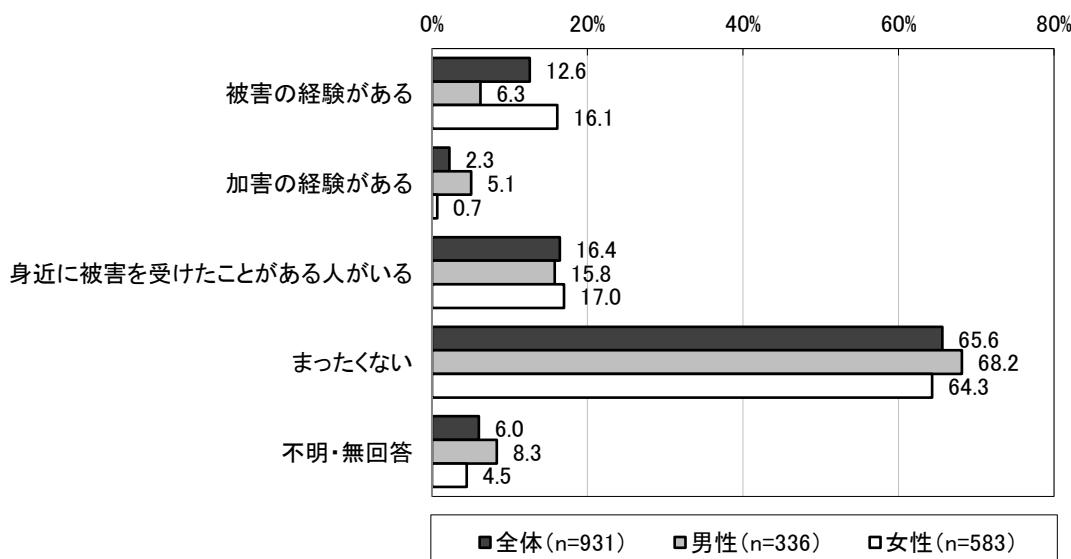
性別にみると、「被害の経験がある」の割合は、女性が男性を5.3ポイント上回っています。



②精神的な暴力

精神的な暴力についてみると、全体で「被害の経験がある」が12.6%となっています。

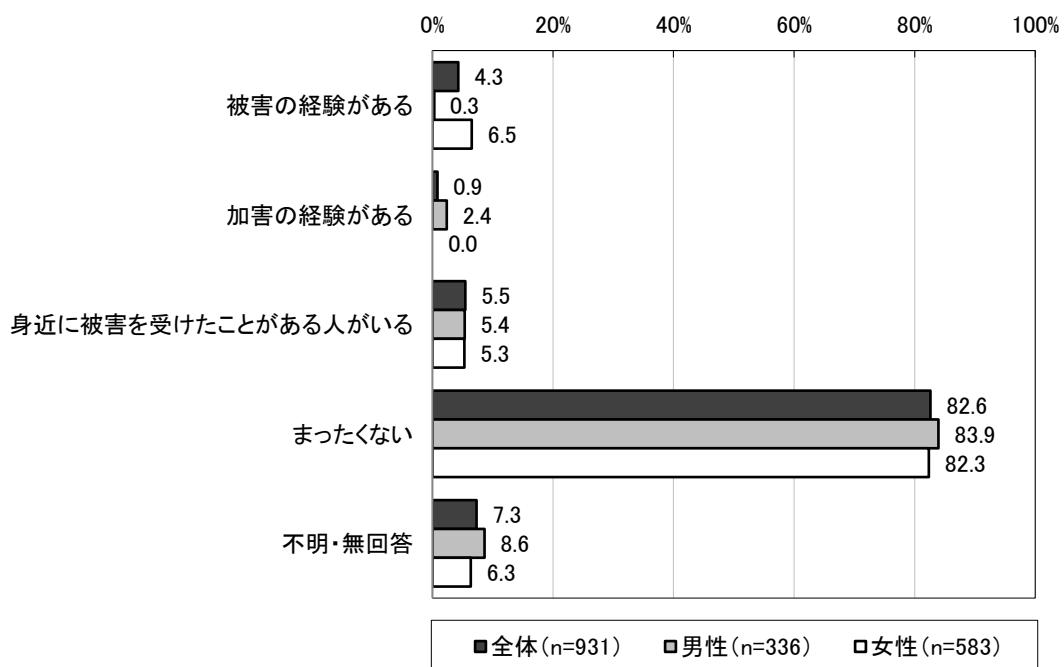
性別にみると、「被害の経験がある」の割合は、女性が男性を9.8ポイント上回っています。



③性的な暴力

性的な暴力についてみると、全体で「被害の経験がある」が4.3%となっています。

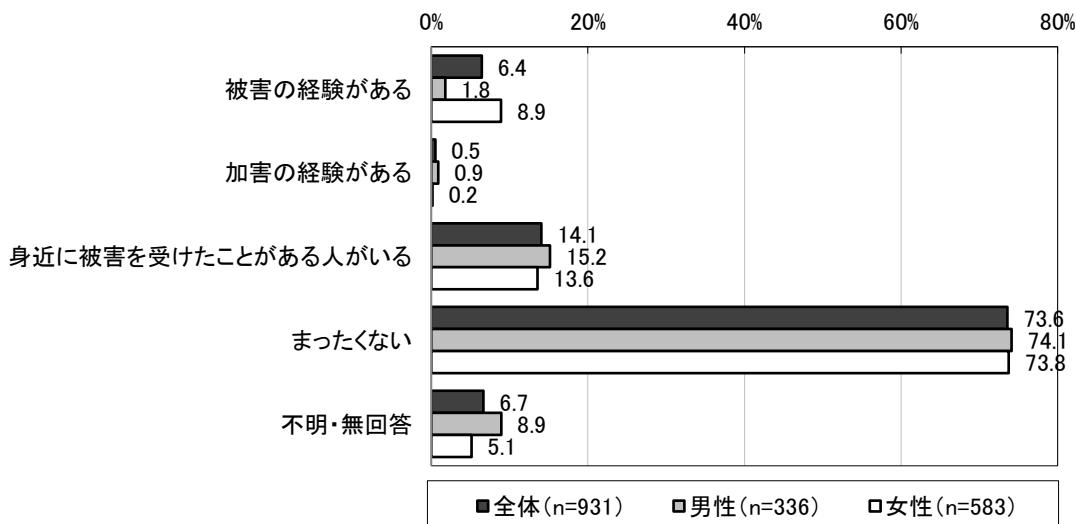
性別にみると、女性では「被害の経験がある」が6.5%に対して、男性では「被害の経験がある」は0.3%でした。



④経済的な暴力

経済的な暴力についてみると、全体では「被害の経験がある」が6.4%となっています。

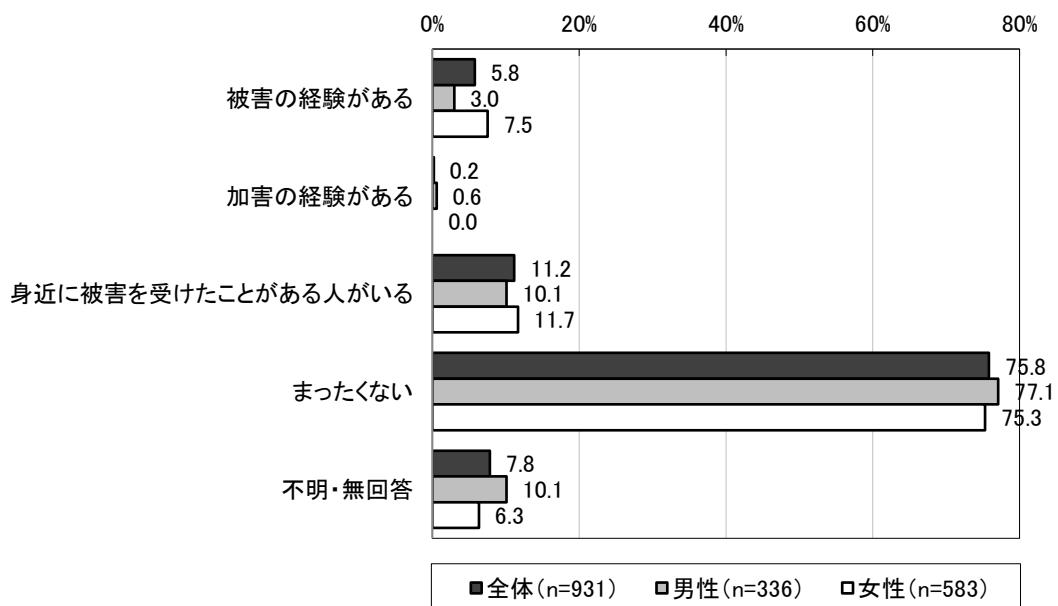
性別にみると、「被害の経験がある」の割合は、女性が男性を7.1ポイント上回っています。



⑤社会的な暴力

社会的な暴力についてみると、全体で「被害の経験がある」が5.8%となっています。

性別にみると、「被害の経験がある」の割合は、女性が男性を4.5ポイント上回っています。

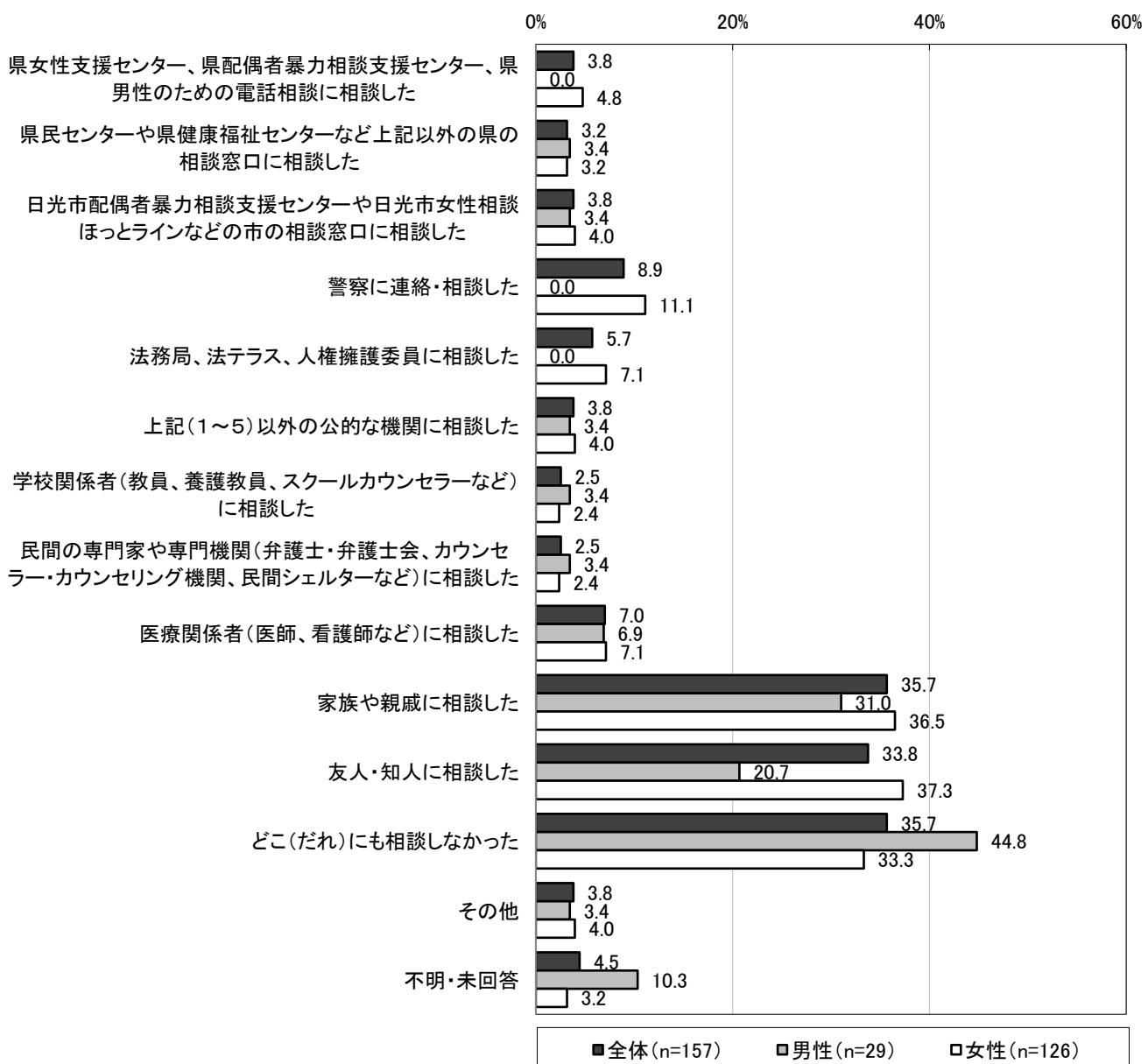


<問11で1つでも「被害の経験がある」と答えた方におたずねします>

問11-1 配偶者等からの暴力について、あなたはどこ（だれか）に打ち明けたり相談したりしましたか。（あてはまるものすべてに○）

相談先についてみると、全体では「家族や親戚に相談した」と「どこ（だれ）にも相談しなかった」が同率で35.7%と最も高くなっています。

性別にみると、男性では「どこ（だれ）にも相談しなかった」が44.8%と最も高く、次いで「家族や親戚に相談した」が31.0%となっています。女性では「友人・知人に相談した」が37.3%と最も高く、次いで「家族や親戚に相談した」が36.5%となっています。

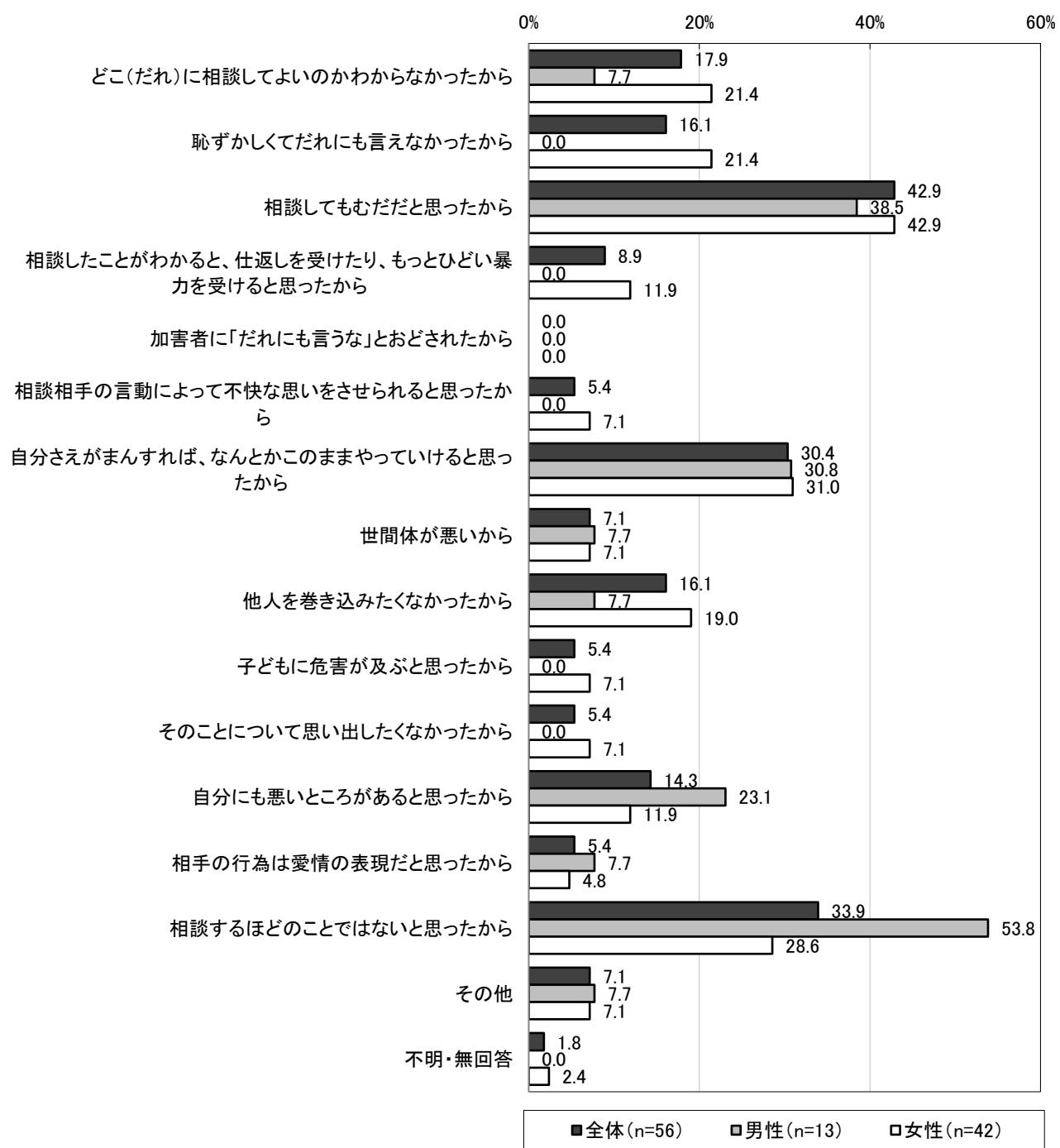


<問11-1で「2. どこ（だれ）にも相談しなかった」と答えた方におたずねします>

問11-2 あなたが、どこ（だれ）にも相談しなかったのは、なぜですか。（あてはまるものすべてに○）

どこ（だれ）にも相談しなかった理由についてみると、全体では「相談してもむだだと思ったから」が42.9%と最も高く、次いで「相談するほどのことではないと思ったから」が33.9%、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやつていけると思ったから」が30.4%となっています。

性別にみると、男性では「相談するほどのことではないと思ったから」が53.8%と最も高くなっています。女性では「相談してもむだだと思ったから」が42.9%と最も高くなっています。



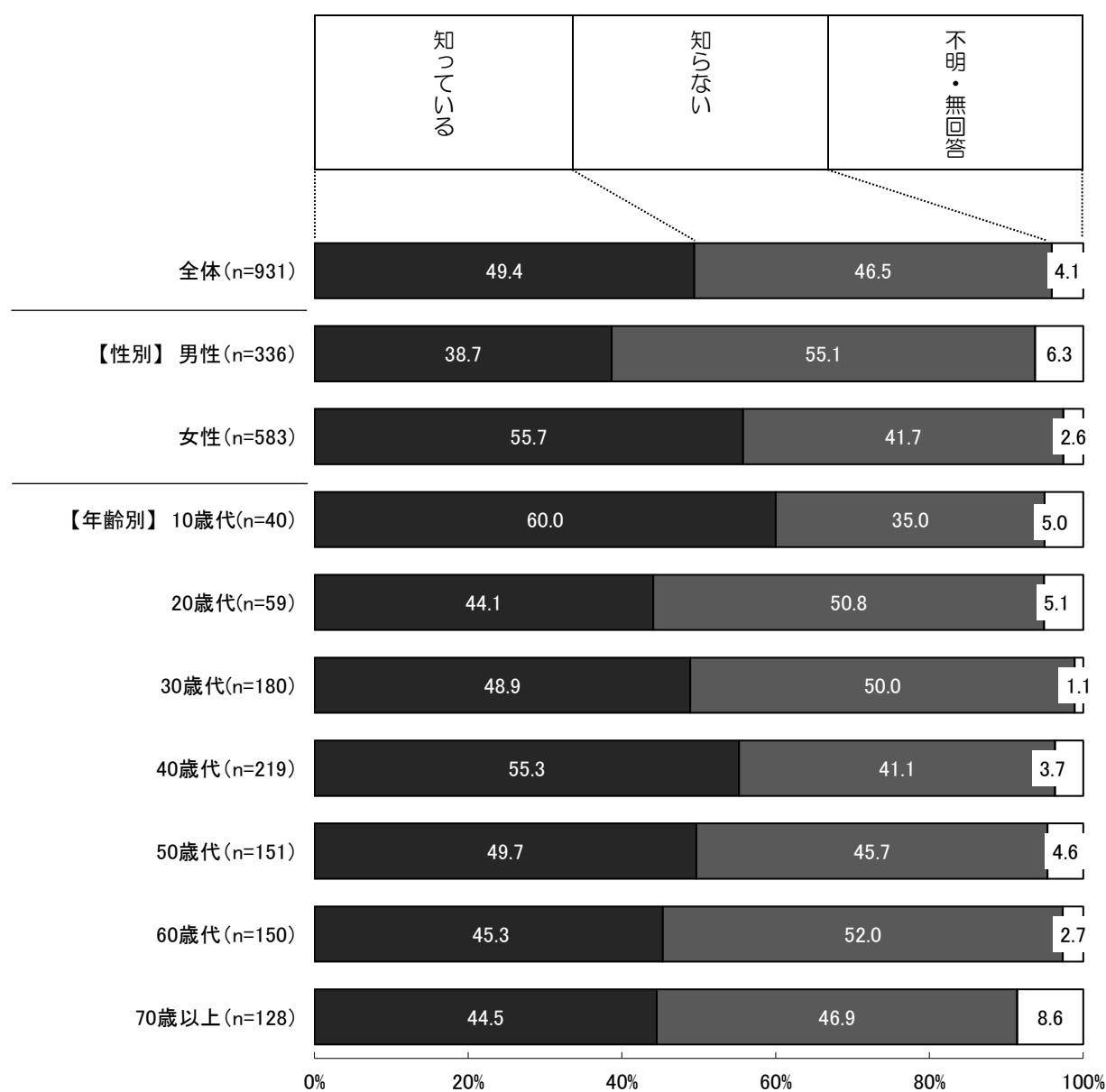
※この質問からは、また、すべての方がお答えください。

問12 あなたは、配偶者等からの暴力について相談できる窓口（公的機関、民間団体等）を知っていますか。（1つに○）

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「知っている」が「知らない」を2.9ポイント上回っています。

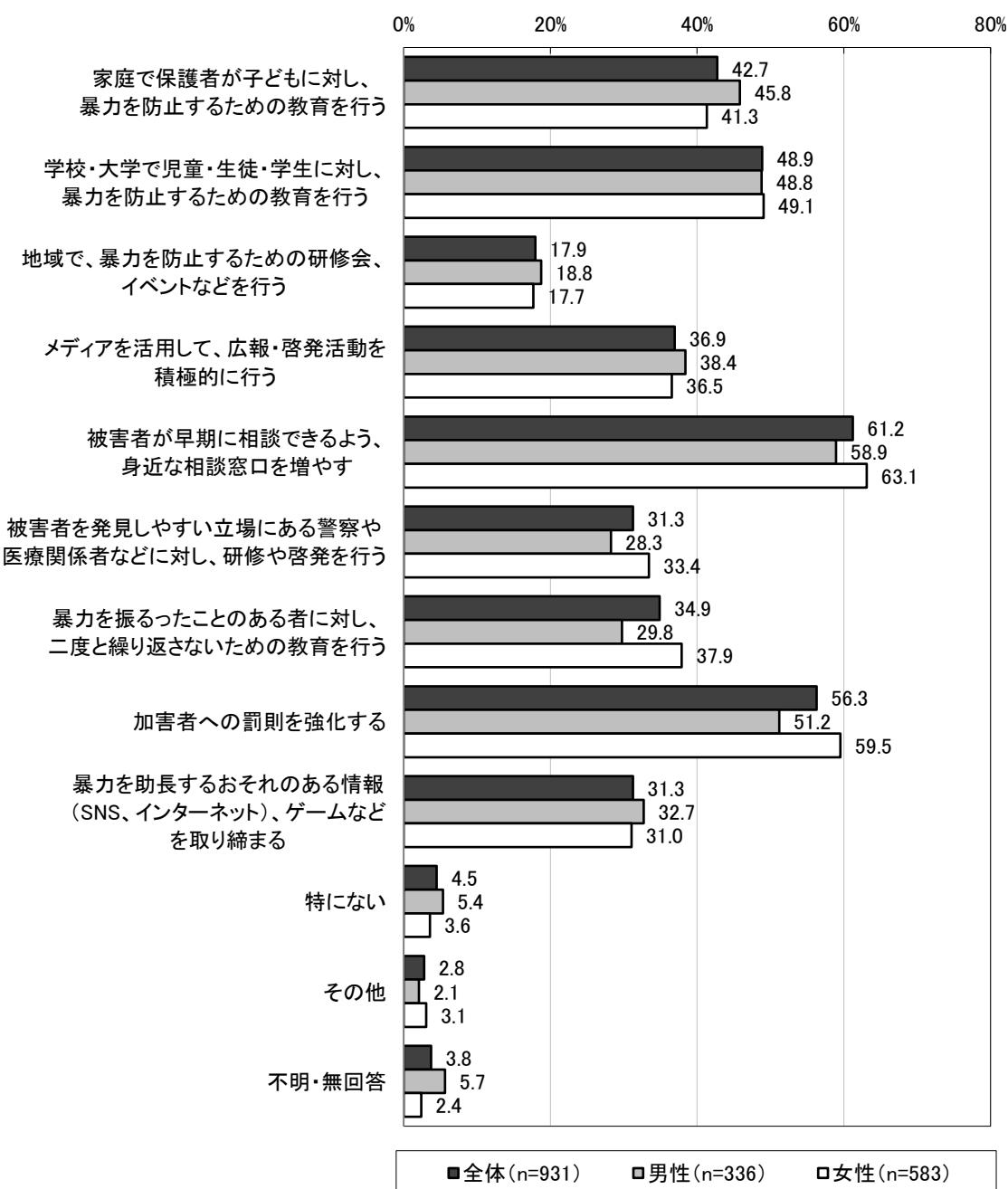
性別にみると、男性で「知らない」が55.1%で「知っている」を16.4ポイント上回り、女性で「知っている」が55.7%で「知らない」を14.0ポイント上回っています。

年齢別にみると、10歳代が「知っている」60.0となっており、全世代の中で最も高くなっています。



問13 配偶者等からの暴力を防止するためには、どのようなことが必要だと考えますか。（あてはまるものすべてに○）

配偶者等における暴力の防止に必要なことについてみると、全体では「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61.2%と最も高く、次いで「加害者への罰則を強化する」が56.3%、「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」が48.9%となっています。性別にみると、男性、女性ともに「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」が最も高くなっています。次いで「加害者への罰則を強化する」、「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」と続きます。特に「加害者への罰則を強化する」は女性が男性を8.3ポイント上回っています。



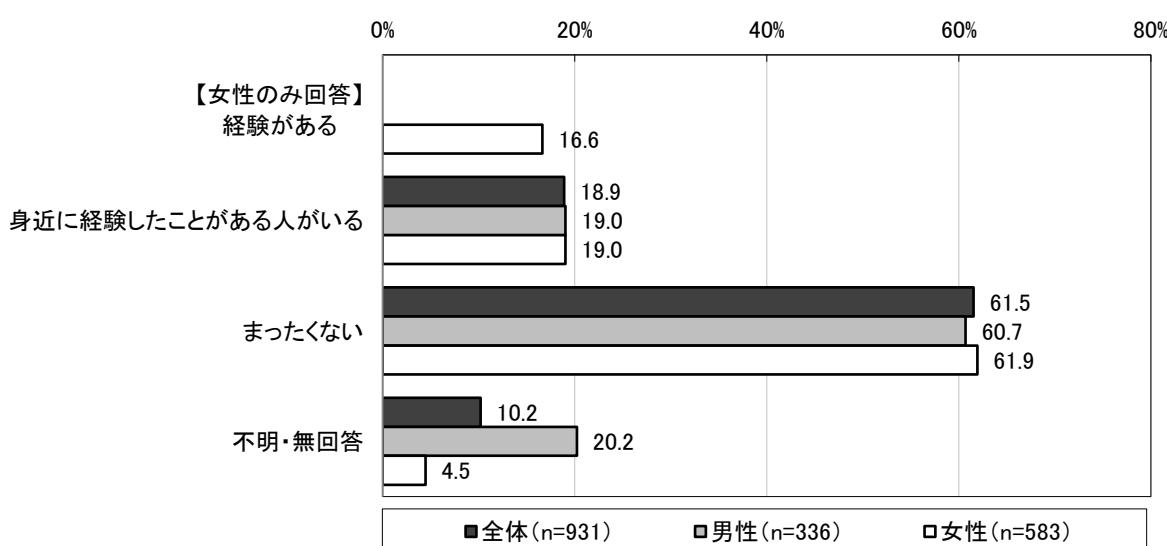
■全体会員(n=931) □男性(n=336) □女性(n=583)

6. 女性の人権について

問14 女性自身または身近な女性で、女性であることを理由として、以下のような困難な問題を経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。（①～⑭のそれぞれについて、あてはまるものすべてに○）

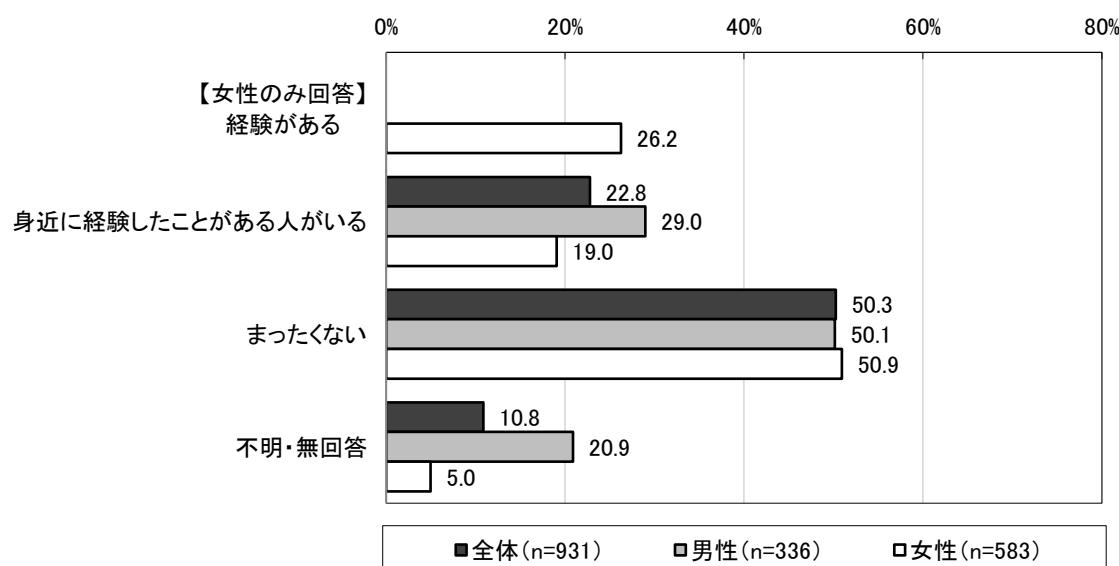
①配偶者や元配偶者、交際相手からの暴力・暴言

配偶者や元配偶者、交際相手からの暴力・暴言についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は16.6%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」は全体・男性・女性ともほぼ同率の19.0%でした。



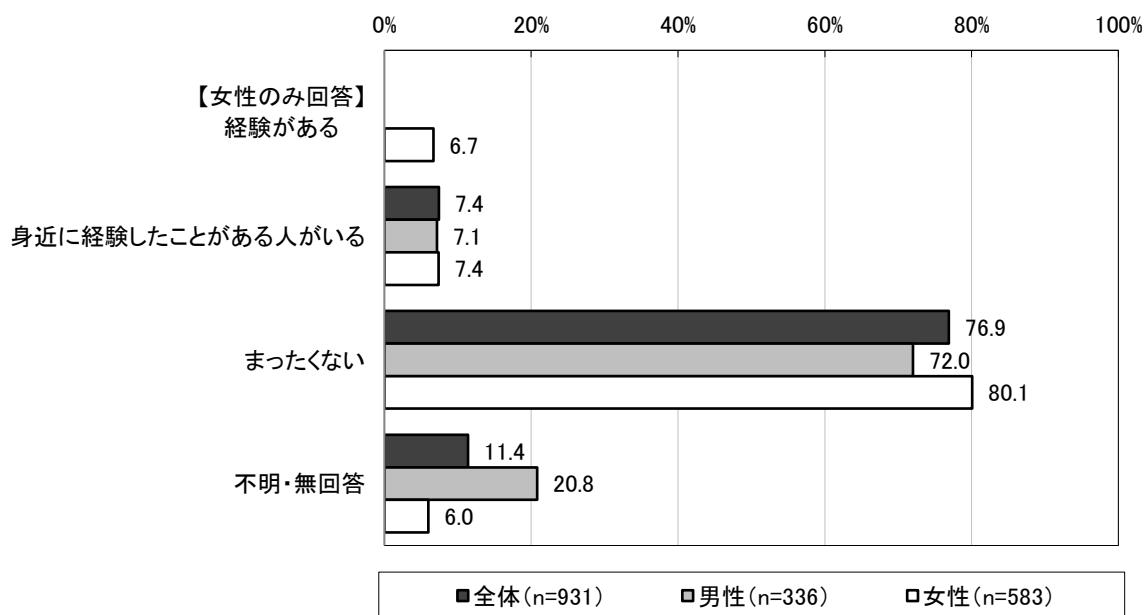
②学校や職場での人間関係のトラブルやハラスメント被害

学校や職場での人間関係のトラブルやハラスメント被害についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は26.2%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」は男性で29.0%でした。



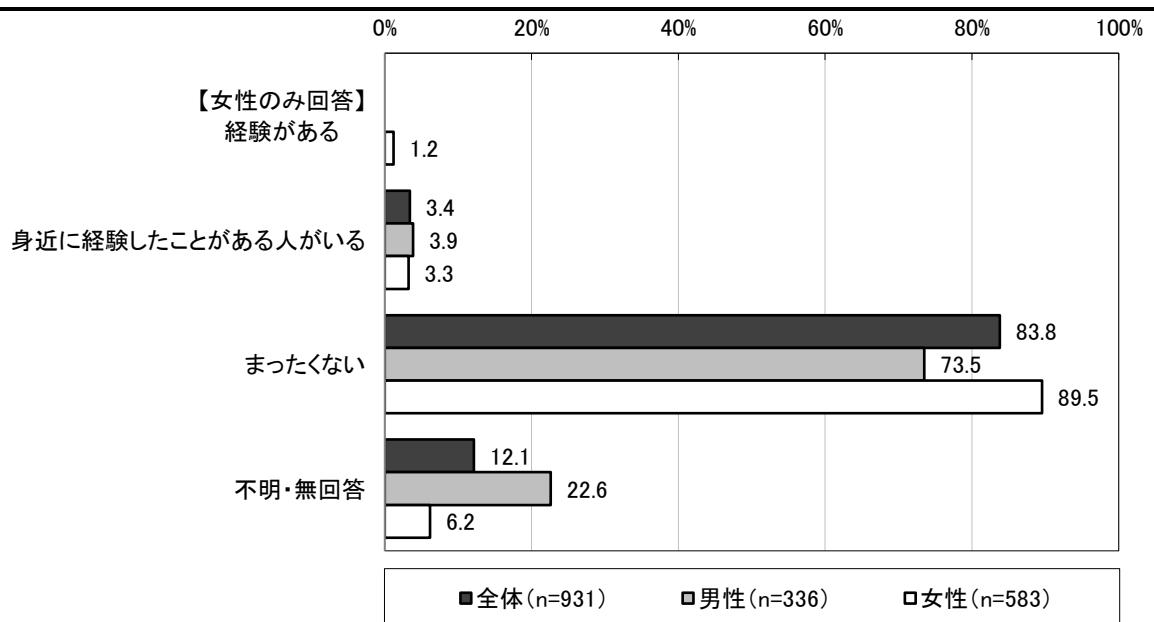
③親・兄弟からの暴力・虐待

親・兄弟からの暴力・虐待についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は6.7%でした。また「身边に経験したことがある人がいる」は全体・男性・女性ともほぼ同率の7%台でした。



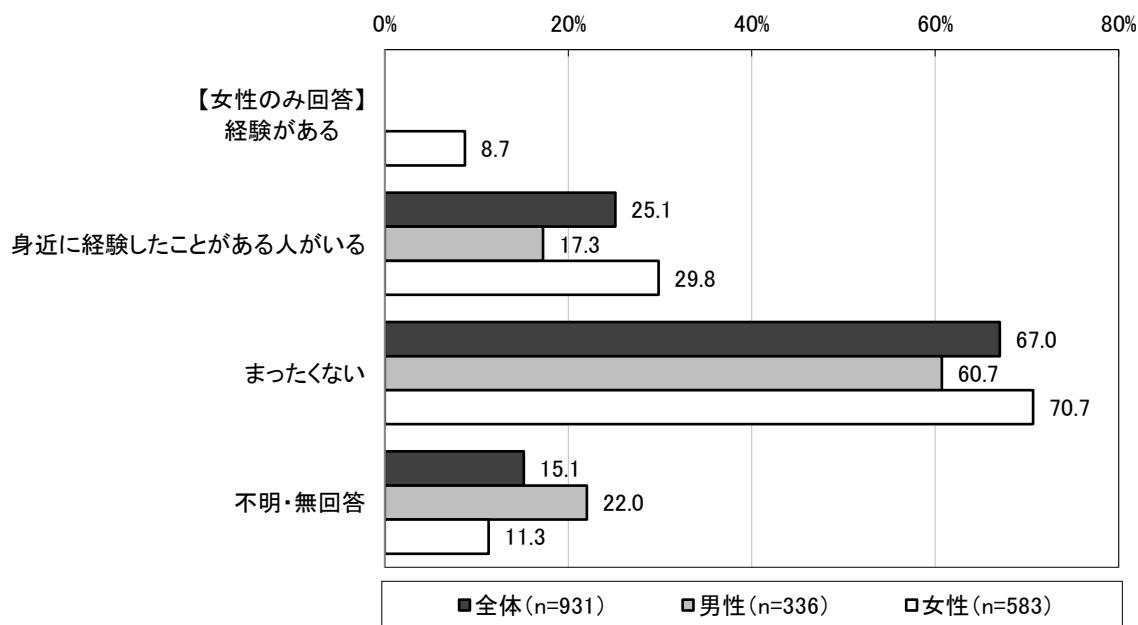
④子からの暴力

子からの暴力についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は1.2%でした。また「身边に経験したことがある人がいる」は全体・男性・女性とも3%台でした。



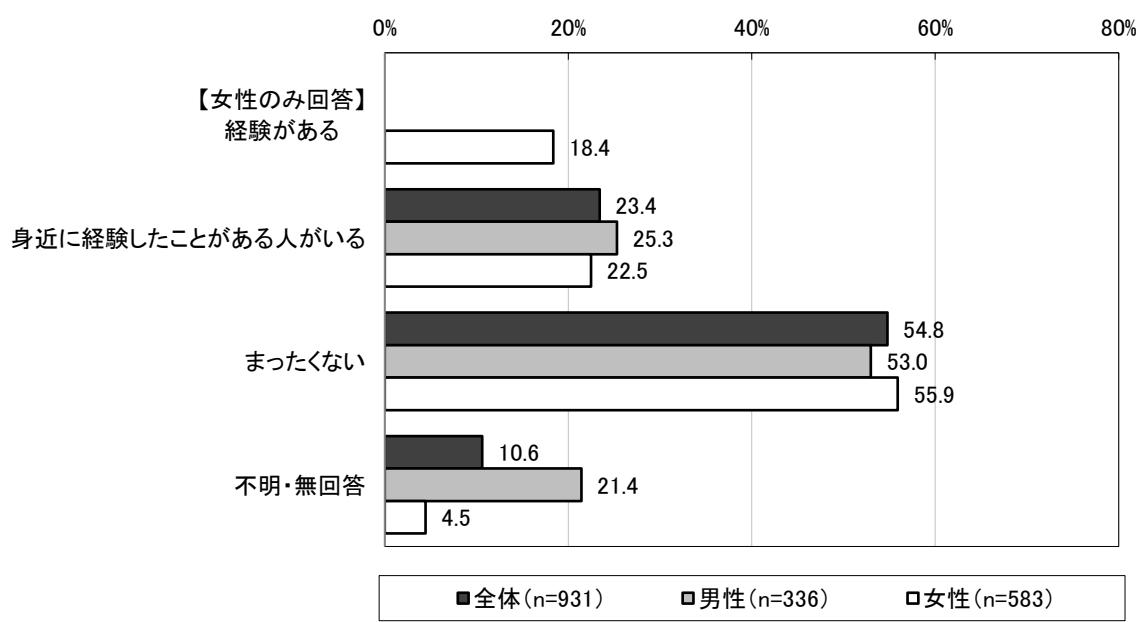
⑤親族間のトラブル

親族間のトラブルについてみると、女性のみ回答である「経験がある」は8.7%でした。また「身近に経験したことがある人がいる」は男性の17.3%に対して、女性では29.8%でした。



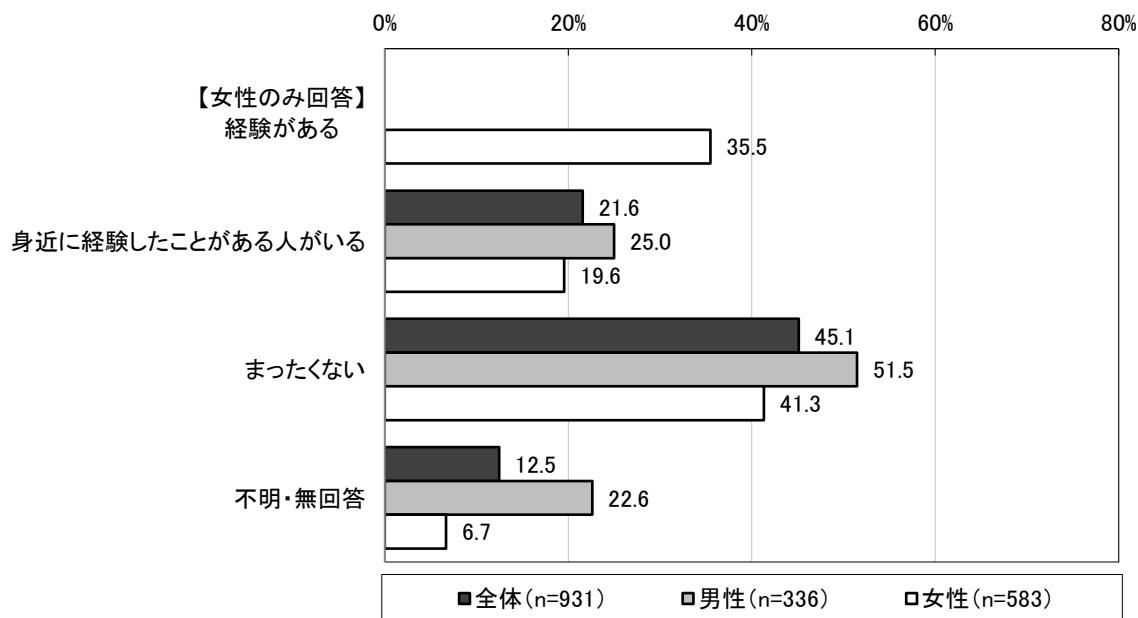
⑥親や子の介護

親や子の介護についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は18.4%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」は全体・男性・女性とも20%代でした。



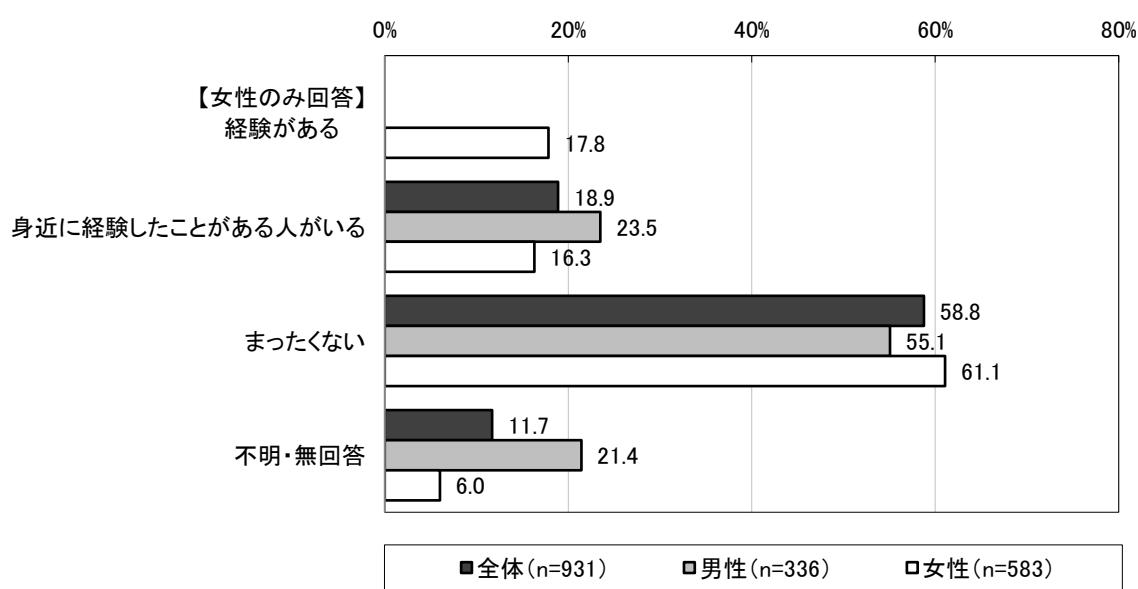
⑦子育てや家事負担の不平等

子育てや家事負担の不平等感についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は35.5%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」は男性が女性よりも5.4ポイント上回っています。



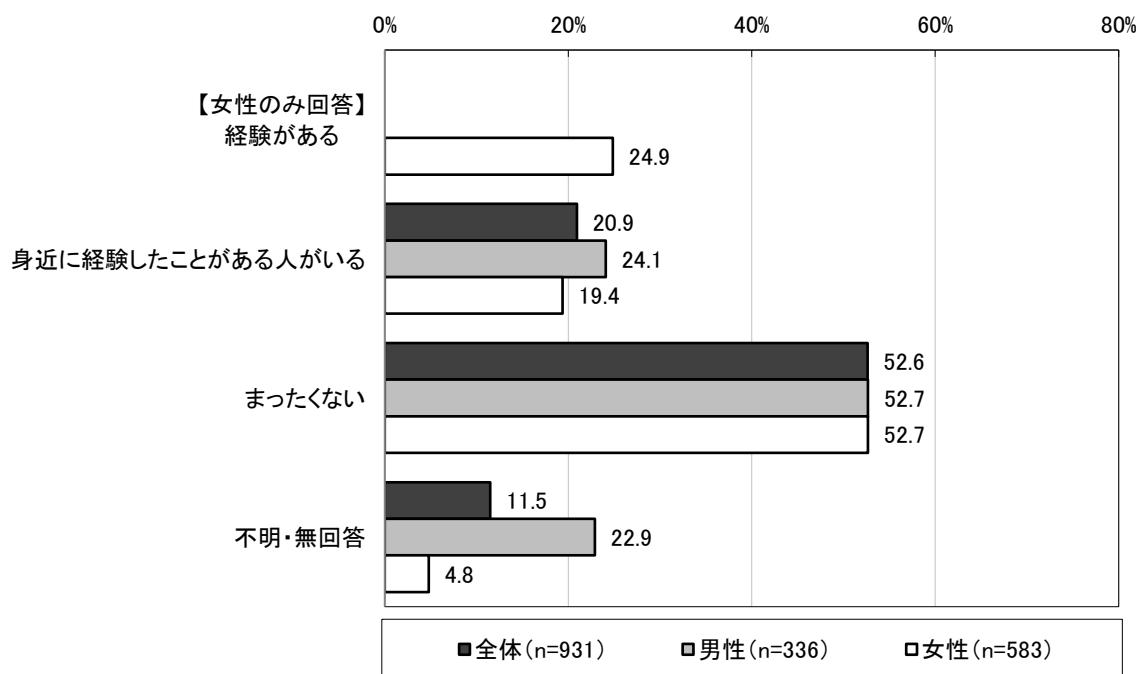
⑧経済的困窮

経済的困窮についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は17.8%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」は男性が女性よりも7.2ポイント上回っています。



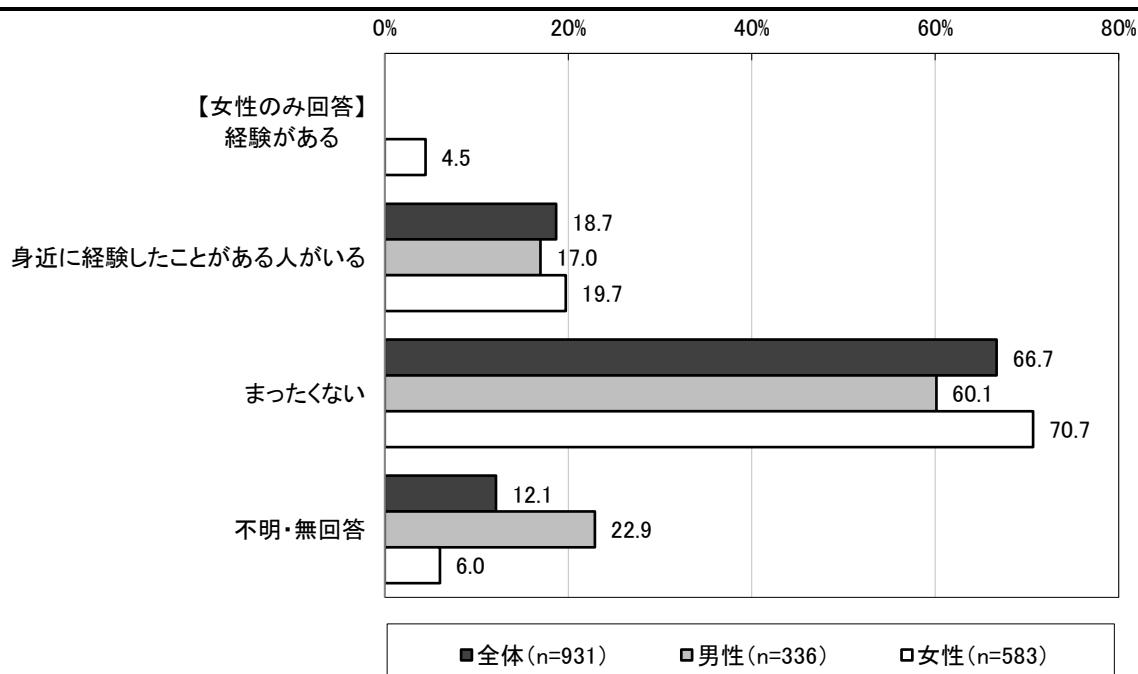
⑨就職のしづらさ、非正規雇用、低賃金

就職のしづらさ、非正規雇用、低賃金についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は24.9%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」は男性が女性よりも4.7ポイント上回っています。



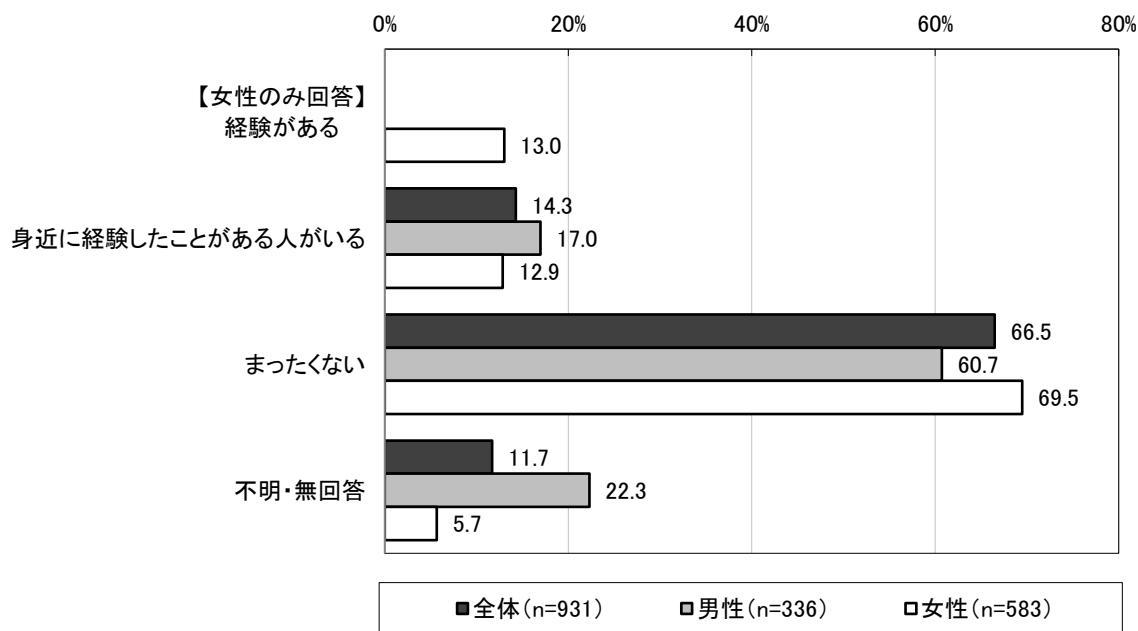
⑩ひきこもり

ひきこもりについてみると、女性のみ回答である「経験がある」は4.5%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」は全般・男性・女性とも大きな差はありませんでした。



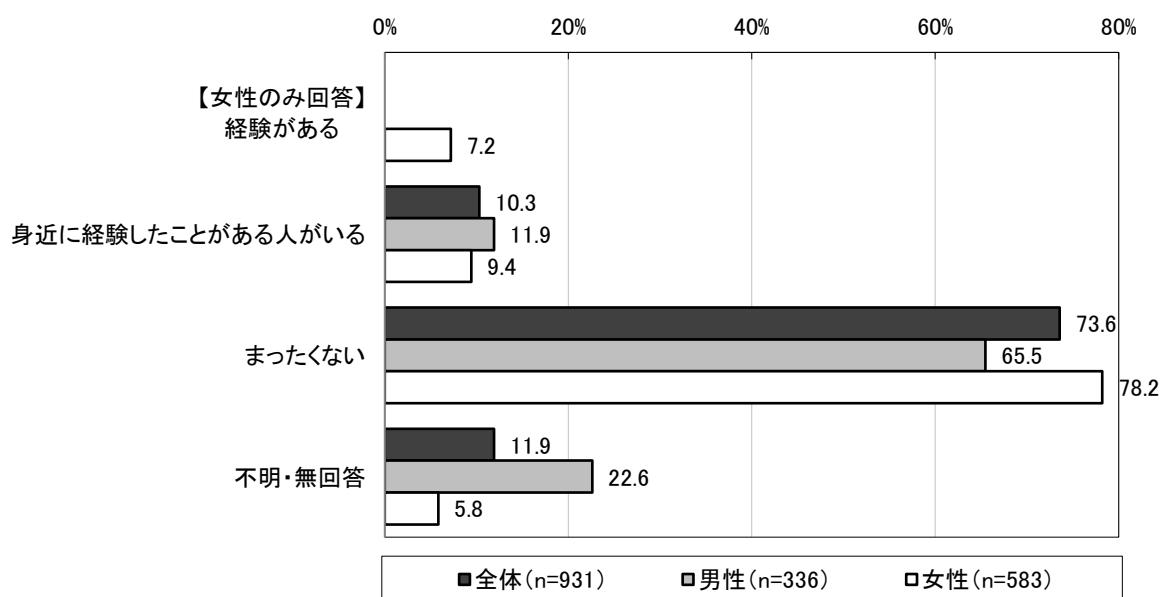
⑪セクシュアル・ハラスメントや性被害

セクシュアル・ハラスメントや性被害についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は13.0%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」が男性が女性よりも4.1ポイント上回っています。



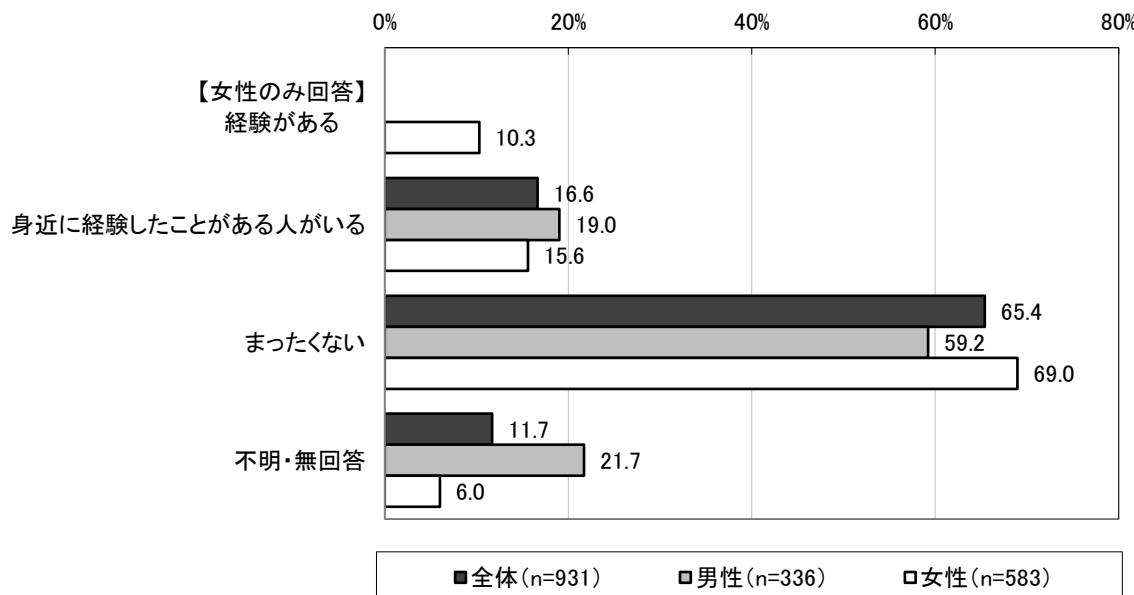
⑫ストーカー被害

ストーカー被害についてみると、女性のみ回答である「経験がある」は7.2%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」が全体・男性・女性とも大きな差はありませんでした。



⑬ご近所や地域内のトラブル

ご近所や地域内のトラブルについてみると、女性のみ回答である「経験がある」は10.3%でした。また、「身近に経験したことがある人がいる」が全体・男性・女性とも大きな差はありませんでした。

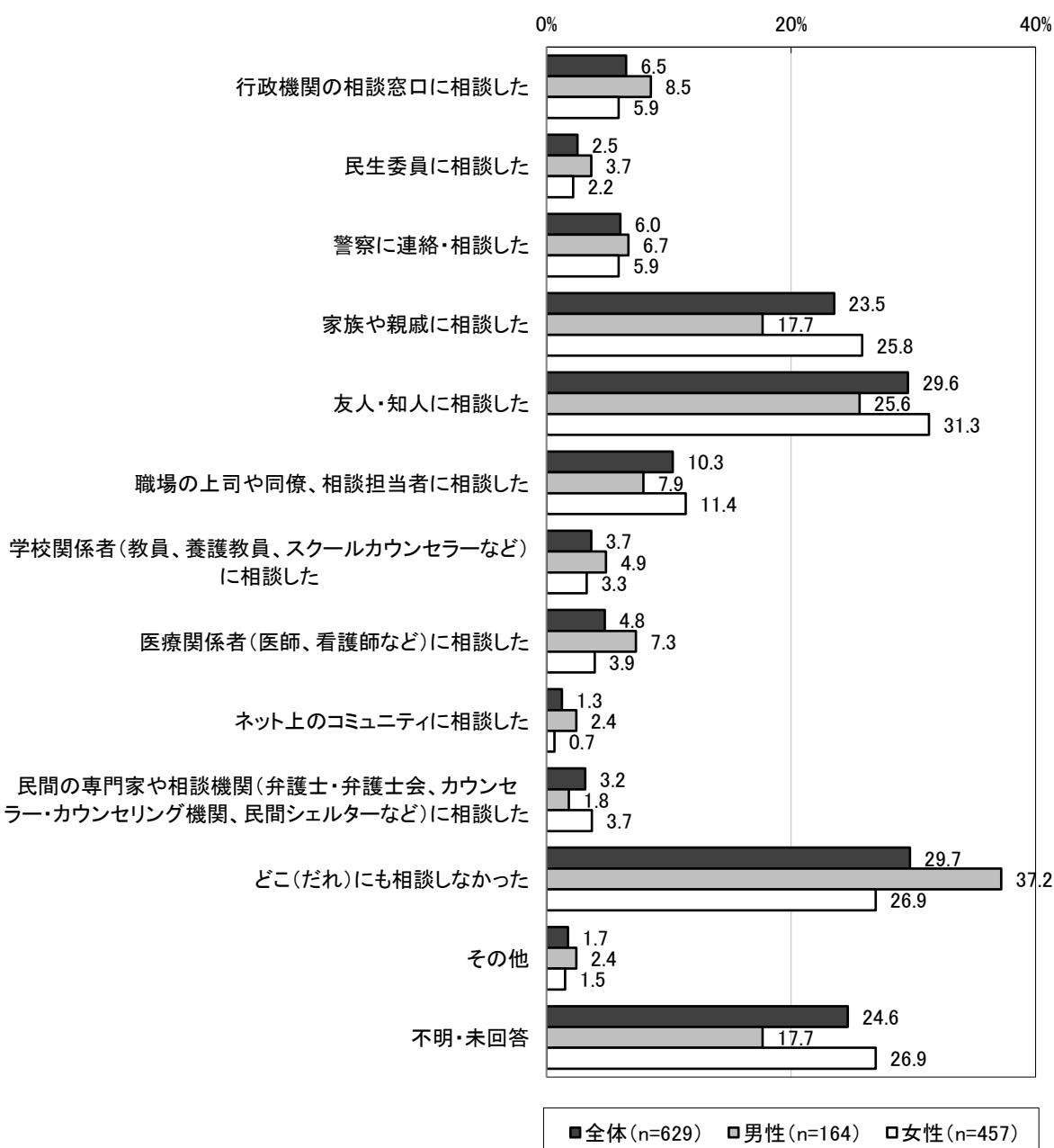


＜問14で「経験がある」または「身近に経験したことがある人がいる」と答えた方におたずねします。あなたが見聞きした場合にはわかる範囲で回答をお願いします。＞

問14-1 あなたはどこ（だれ）かに打ち明けたり相談したりしましたか。（あてはまるものすべてに○）

相談先についてみると、全体では「どこ（だれ）にも相談しなかった」が29.7%と最も高く、次いで「友人・知人に相談した」が29.6%となっています。

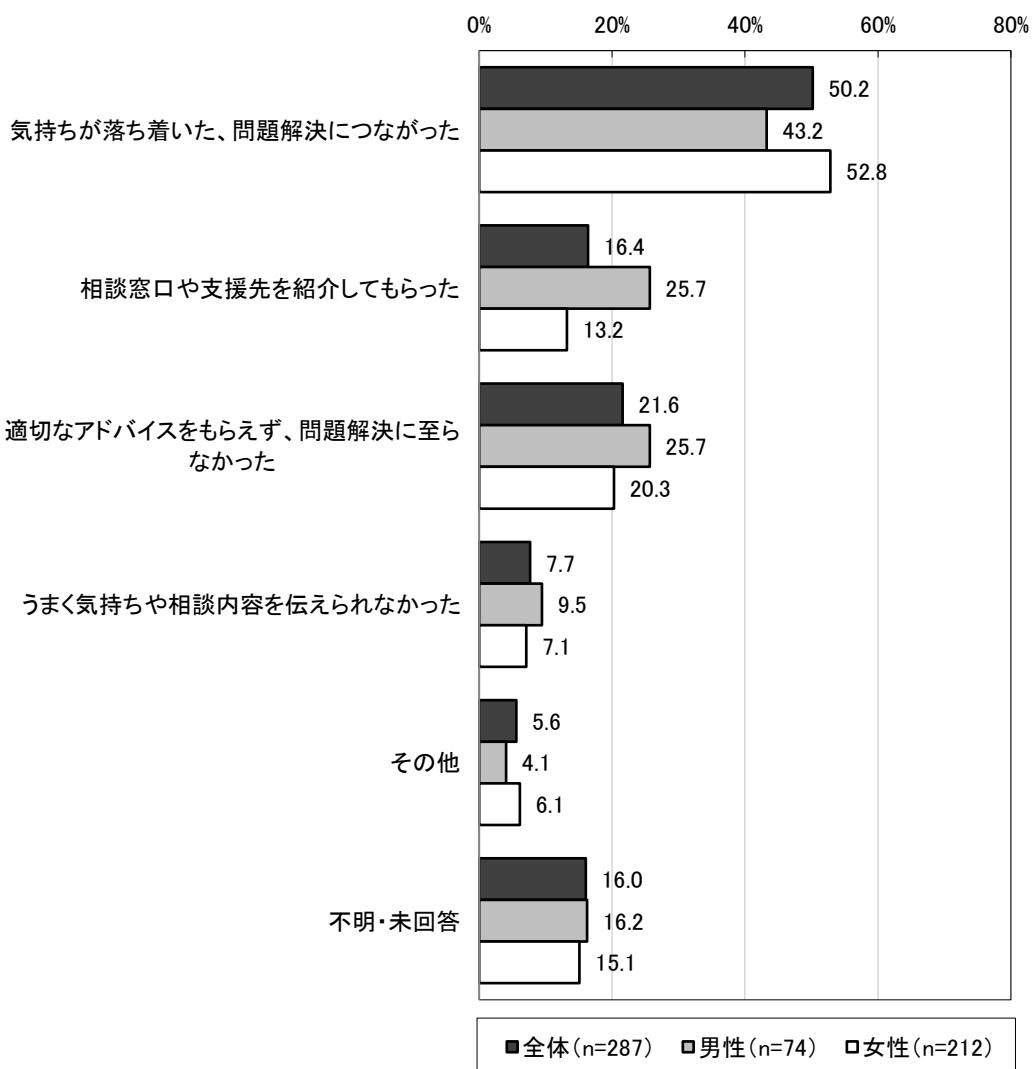
性別にみると、男性では「どこ（だれ）にも相談しなかった」が37.2%と最も高く、次いで「友人・知人に相談した」が25.6%となっています。女性では「友人・知人に相談した」が31.3%と最も高く、次いで「どこ（だれ）にも相談しなかった」と「不明・未回答」が同率で26.9%となっています。



<問14-1で「1~10」・「12」を選んだ方におたずねします。あなたが見聞きした場合にはわかる範囲で回答をお願いします。>

問14-2 あなたが相談した結果はどうでしたか。(あてはまるものすべてに○)

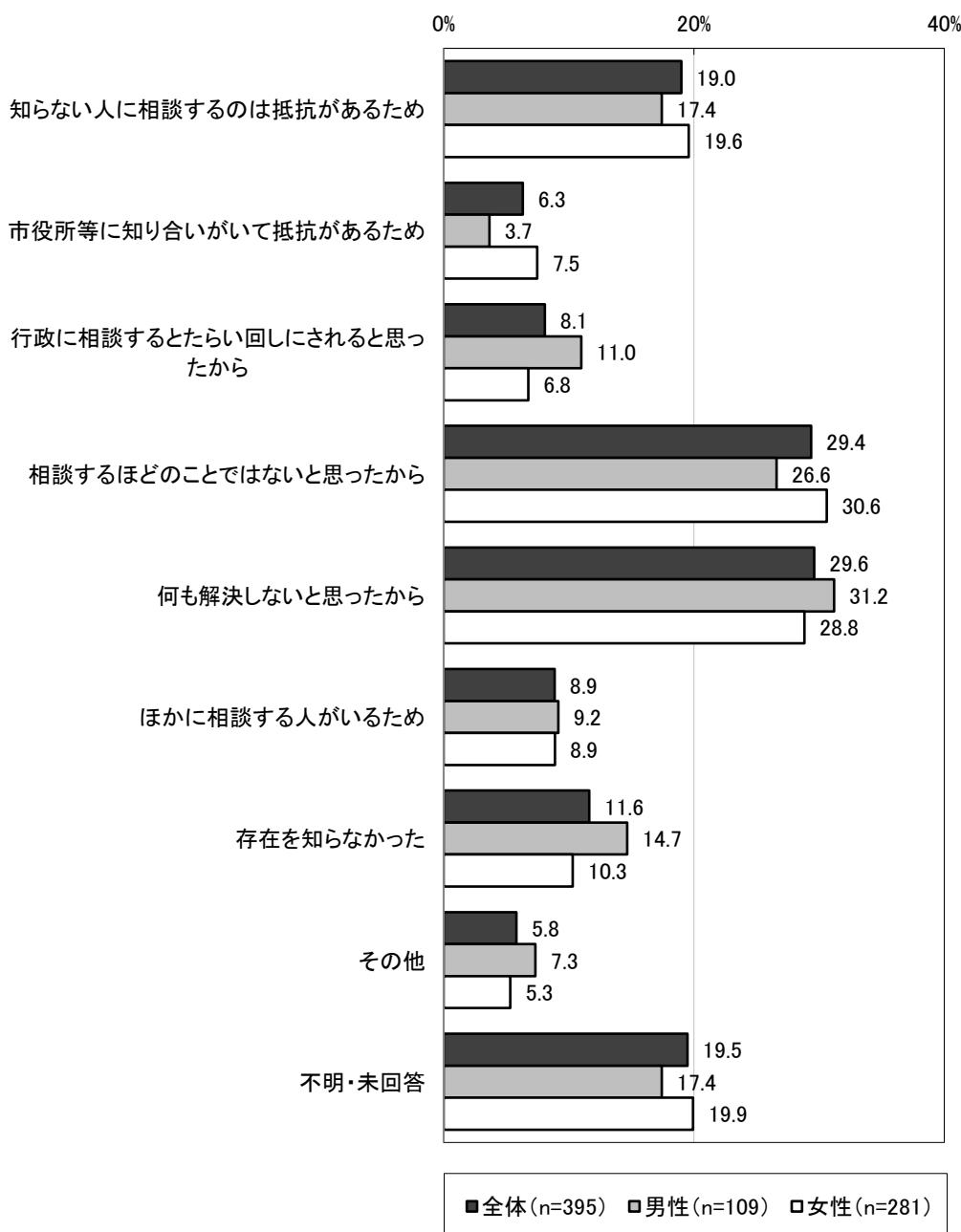
相談した結果についてみると、全体・男性・女性すべてで「気持ちが落ち着いた、問題解決につながった」が最も高く、次いで「適切なアドバイスをもらえず、問題解決に至らなかった」、「相談窓口や支援先を紹介してもらった」となっています。



<問14-1で「4~12」を選んだ方におたずねします。あなたが見聞きした場合にはわかる範囲で回答をお願いします。>

問14-3 あなたが行政・公的機関に相談しなかった理由を教えてください。(あてはまるものすべてに○)

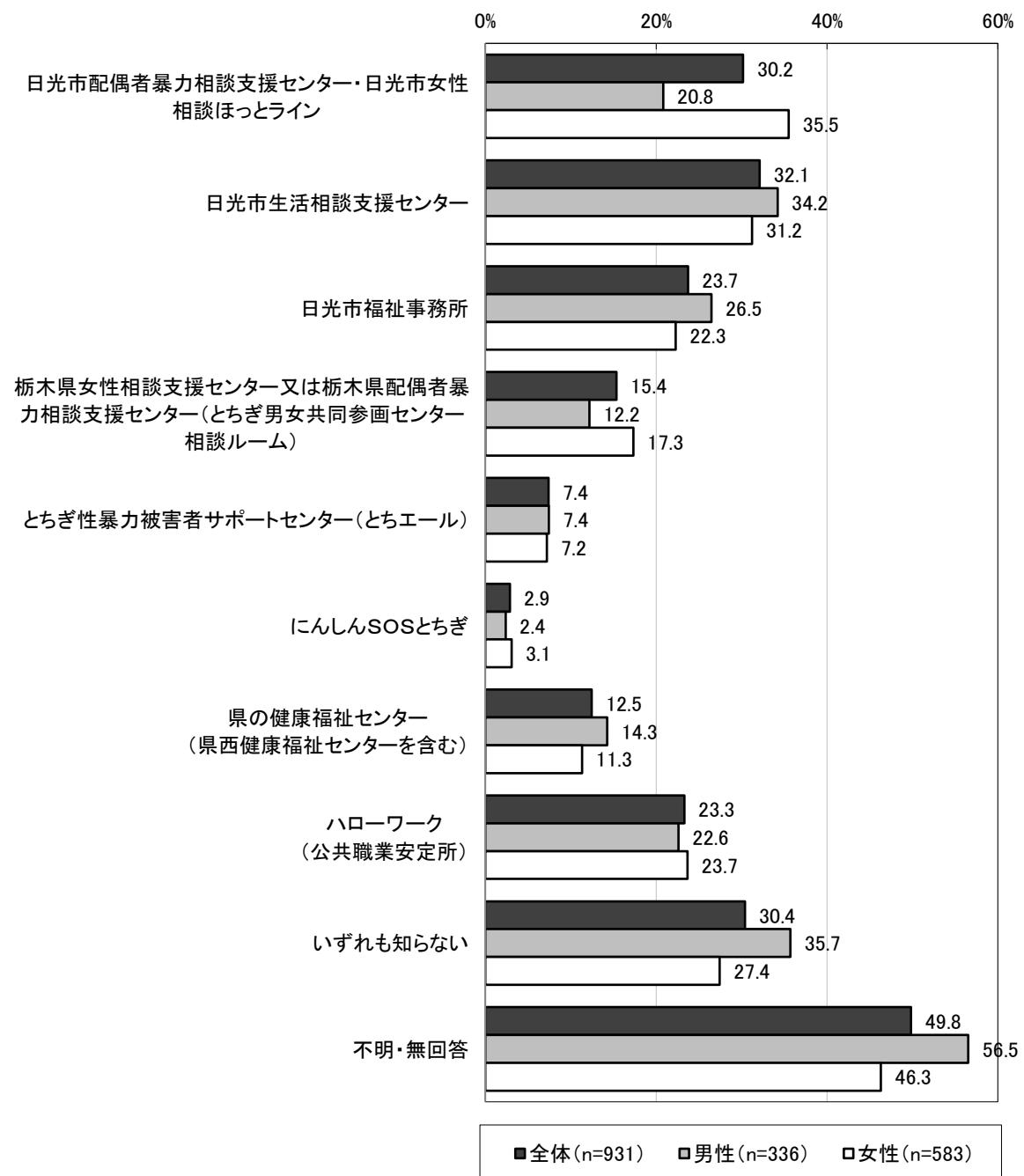
行政・公的機関に相談しなかった理由についてみると、全体・男性・女性すべてで「相談するほどのことではないと思ったから」と「何も解決しないと思ったから」が同程度で最も高く、次いで「知らない人に相談するのは抵抗があるため」となっています。



※この質問は、すべての方がお答えください。

問15 あなたは、問14にあるような困難な問題を抱える女性の相談窓口として下の機関を知っていますか。（あてはまるものすべてに○）

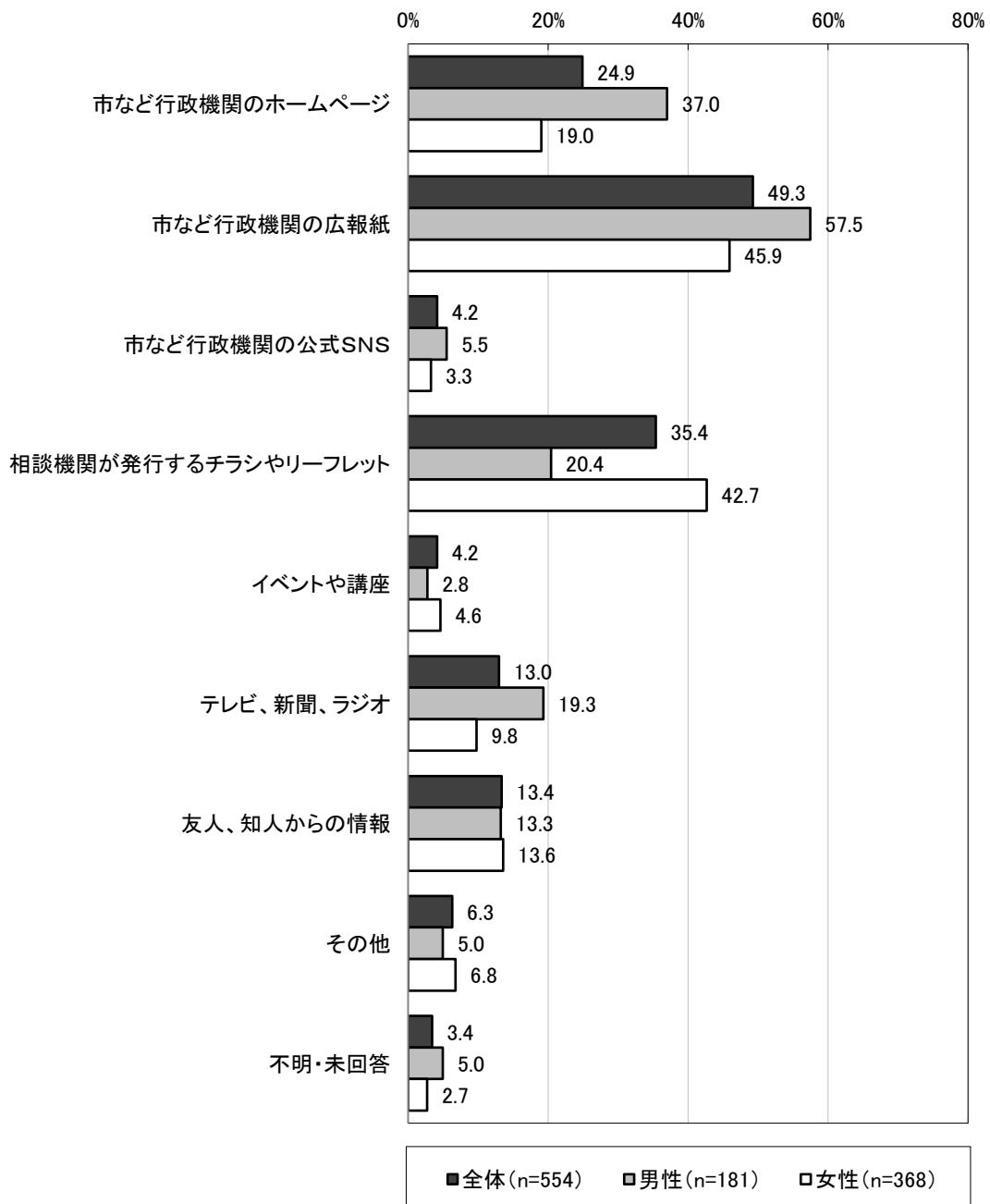
相談機関の認知度についてみると、全体・男性・女性すべてで「不明・無回答」を選んだ人が最も多く、次いで「いずれも知らない」と「日光市配偶者暴力相談支援センター・日光市女性相談ほっとライン」、「日光市生活相談支援センター」となっています。



<問15で「1～8」を選んだ方におたずねします。>

問15－1 相談機関を知ったきっかけはなんですか。（あてはまるものすべてに○）

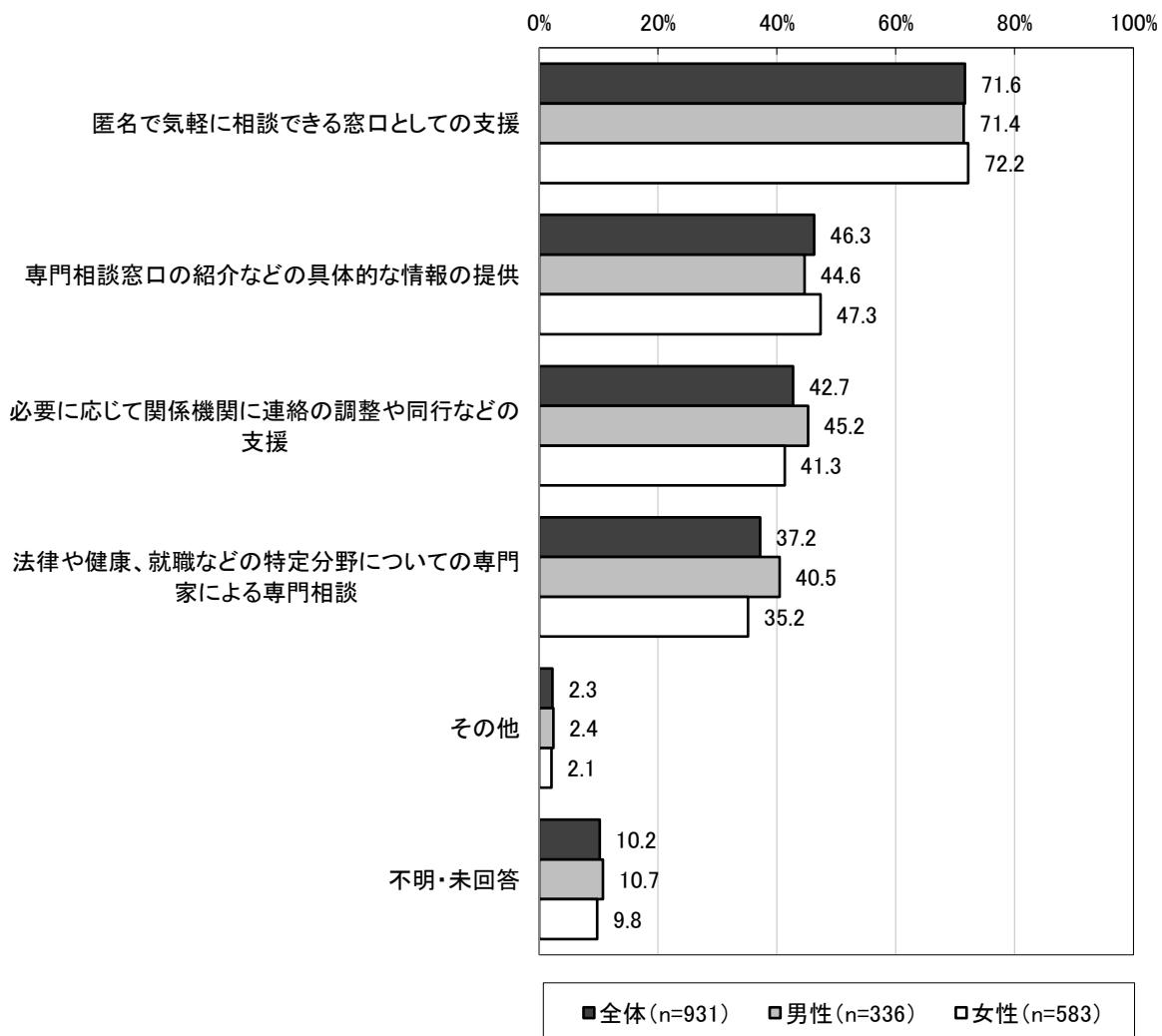
相談機関を知ったきっかけについてみると、全体・男性・女性すべてで「市など行政機関の広報紙」が最も高く、次いで、男性では「市など行政機関のホームページ」、女性では「相談機関が発行するチラシやリーフレット」となっています。



※この質問からは、すべての方がお答えください。

問16 あなたは、問14にあるような困難な問題を抱える女性の相談機関にどのような支援が必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

相談機関にどのような支援が必要かについてみると、全体・男性・女性すべてで「匿名で気軽に相談できる窓口としての支援」が最も高く、次いで「専門相談窓口の紹介などの具体的な情報の提供」と「必要に応じて関係機関に連絡の調整や同行などの支援」が続きます。

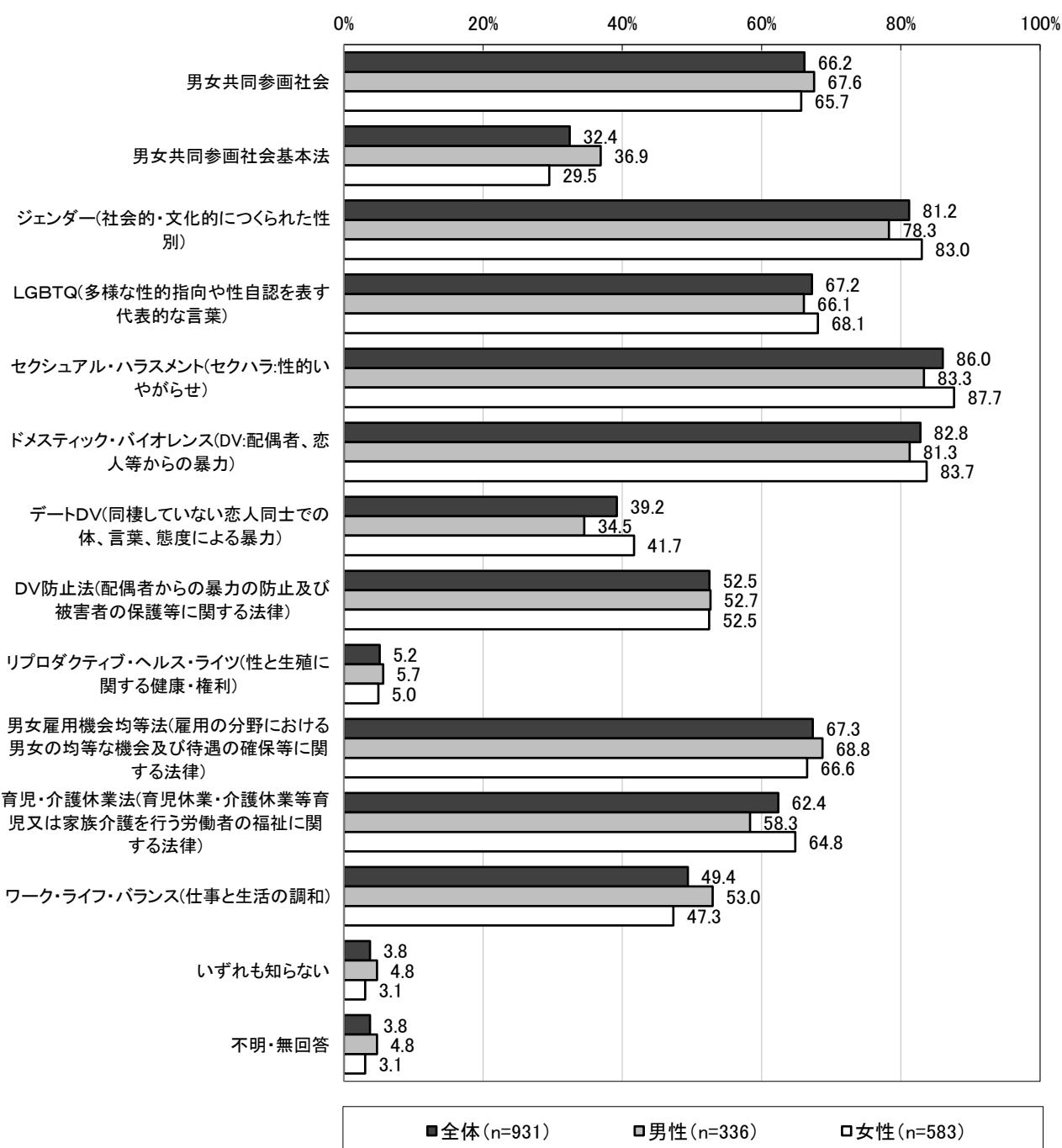


7. 男女共同参画について

問17 次の「ことがら」や「ことば」のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはどれですか。(あてはまるものすべてに○)

男女共同参画に関する「ことがら」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86.0%と最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンス」が82.8%、「ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)」が81.2%となっています。

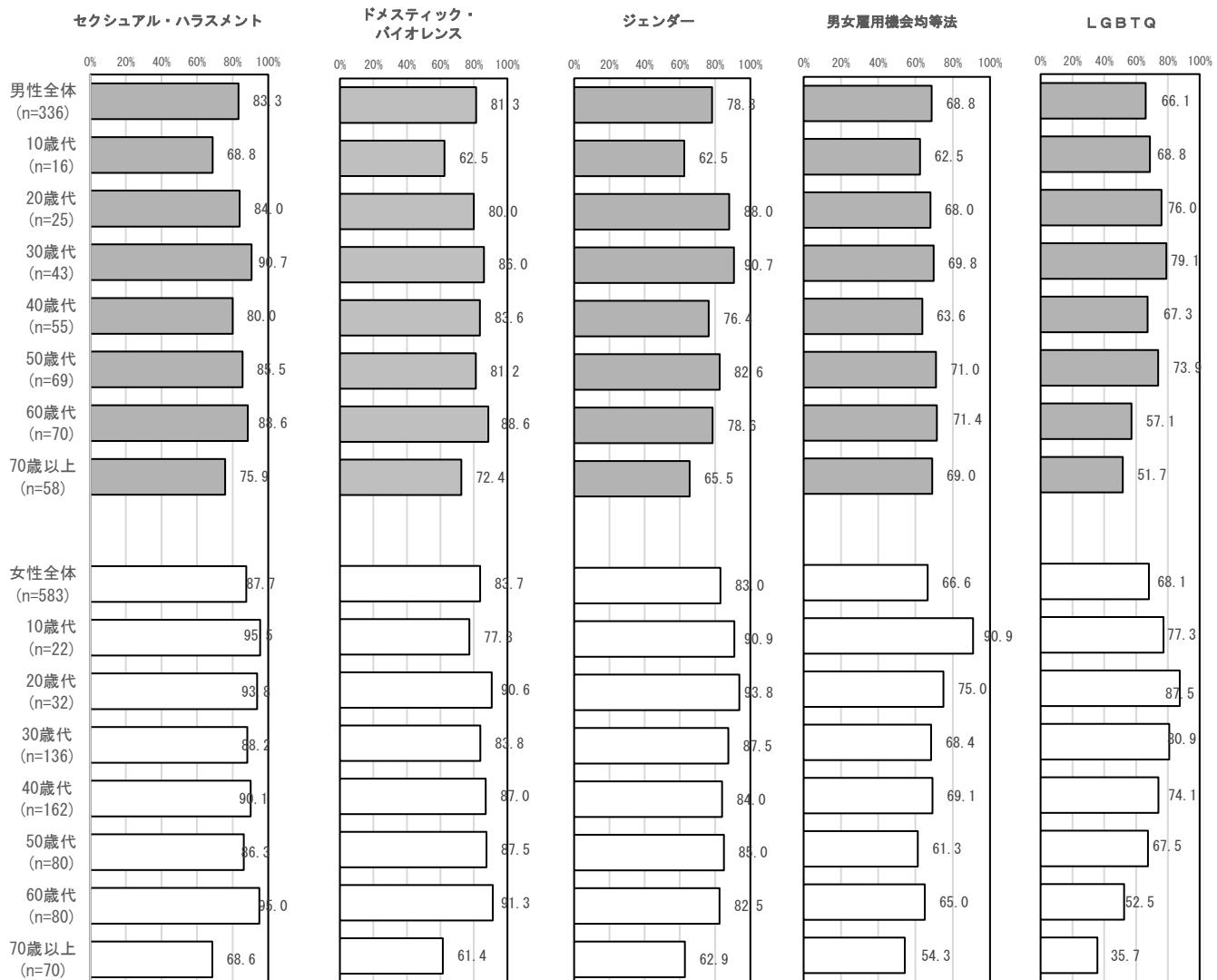
性別にみると、男性、女性ともに「セクシュアル・ハラスメント」が最も高くなっています。また、「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ」の割合は、男性、女性ともに5%程度となっています。



上位 5 回答を性別・年齢別にみると、男性、女性ともに「セクシュアル・ハラスメント」が最も高く、10歳代男性と70歳以上を除くすべての年代で8割を超えていました。

50歳代の男性と、10歳代・20歳代の女性は全ての項目の割合で7割を超えています。

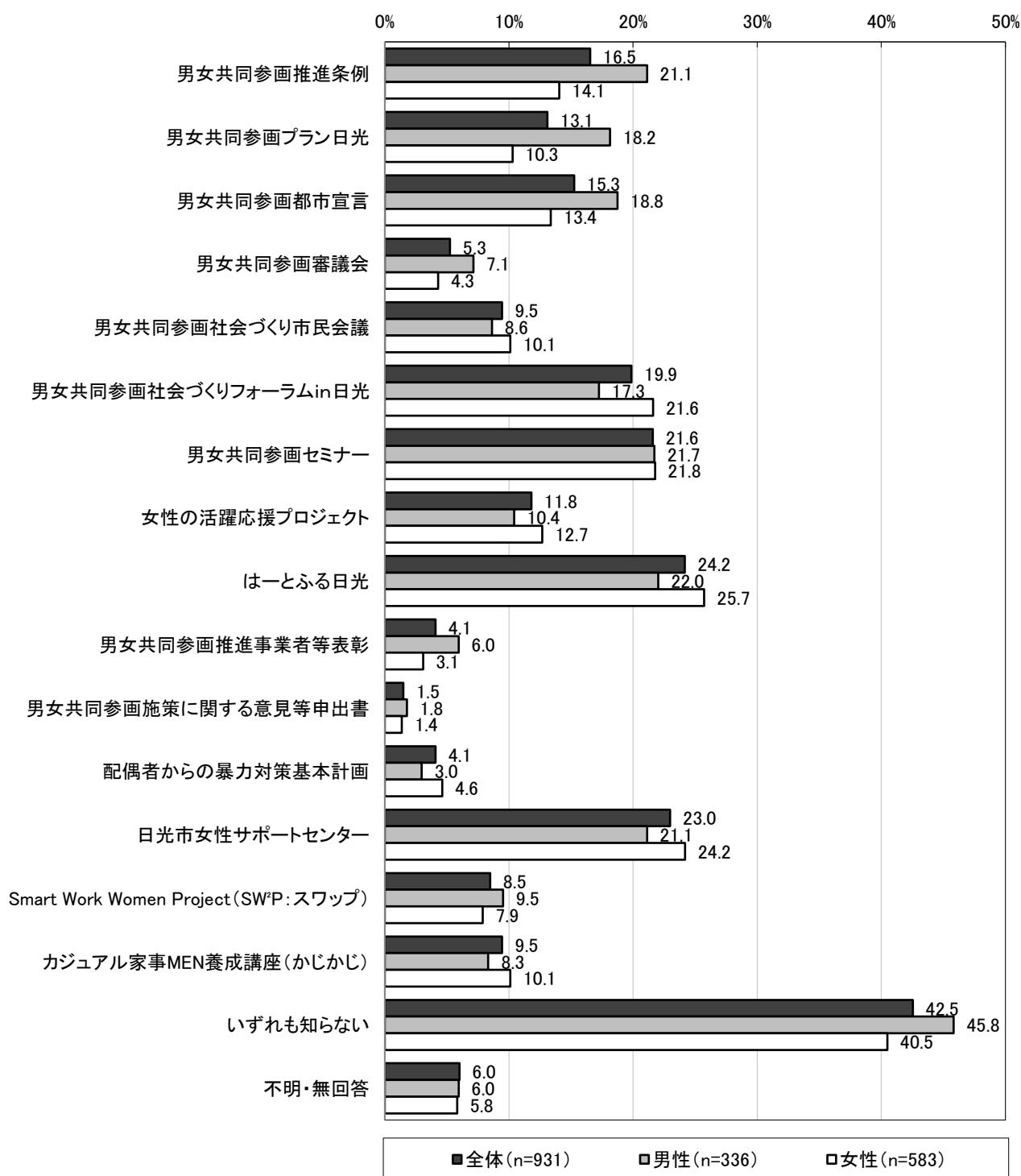
10歳代の男性と、70歳代の女性は全ての項目の割合で7割未満となっています。



問18 あなたは、日光市で取組んでいる下記の男女共同参画施策を知っていますか。次の中から知っているものをお選びください。(あてはまるものすべてに○)

日光市で取り組んでいる男女共同参画施策の認知度についてみると、全体では「いずれも知らない」が42.5%と最も高く、次いで「はーとふる日光」が24.2%、「日光市女性サポートセンター」が23.0%となっています。

性別にみると、男性・女性とも「いずれも知らない」が最も高くなっていますが、次いで「はーとふる日光」と続きます。また、「男女共同参画プラン日光」の割合では、男性が女性を7.9ポイント上回っています。

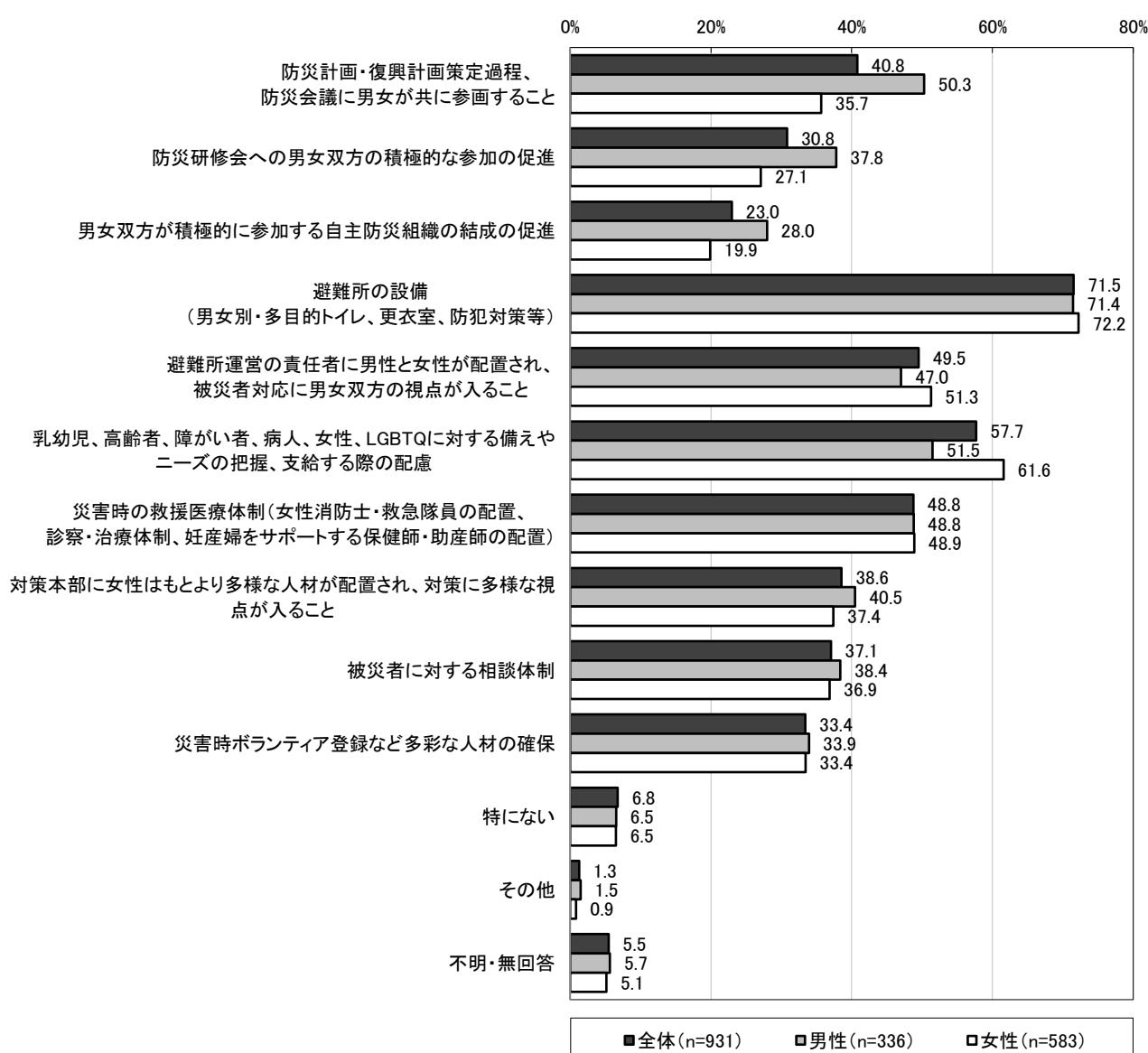


8. 防災について

問19 近年の災害に関する経験から、災害に対する予防、応急、復旧、復興のあらゆる場面において「男女共同参画」が重要であることが明らかになってきました。防災（災害復興も含む）に関して、男女共同参画社会を推進していくために、特に必要と思う取り組みはどれですか。（あてはまるものすべてに○）

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「避難所の設備（男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策等）」が71.5%と最も高く、次いで「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性、LGBTQに対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」が57.7%、「避難所運営の責任者に男性と女性が配置され、被災者対応に男女双方の視点が入ること」が49.5%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・多目的トイレ、更衣室、防犯対策等）」が7割を超えており、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性、LGBTQに対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」の割合が男性が5割、女性が6割を超えています。



9. 自由回答

●男女共同参画の意識について(6件)

内容	地域	性別	年齢
男性の女性はこうあるべきという意識改革と、女性自身も自らの意見や意思をしっかりと伝えて社会に参画するという意識改革	今市地域	女性	40歳代
男女共同参画社会に対する意識は浸透してきていると思いますが高齢者にはまだまだ難しいと思います。高齢世代も男女共に柔軟な考え方へ変わっていけるような取り組みが出来たらいいなと思いました。	今市地域	女性	50歳代
現在未婚だが、もし子供が生まれたら、性別による役割意識を植え付けない教育をしようと思っている。	日光地域	女性	30歳代
男だから女なのに、まずは個人の意識から変えていかないと。そしてそれは年上年下というものもカキネをこえる必要があると思う。	日光地域	女性	40歳代
男性の意識改革が必要だと思う。	藤原地域	男性	70歳以上
小さい内から意識は作られると思うので、子供に対しては、男だから女だからという言い方をしないように気を付けています。自分らしさを出せるように応援しているつもりです。ただ、家事をしているのは母親という普段の生活を見ているので、無意識下で作られている部分はあるだろうなと感じます。もう少し男性の意識が家事などの大変さに向くように、社会で啓蒙活動をしてもらえたならと思います。三世代世帯だとどうしても男女の差を祖父母たちが持っていて苦しい思いをすることがあります。	藤原地域	女性	30歳代

●男女共同参画に関わることの周知(3件)

内容	地域	性別	年齢
男女共同参画社会について十分に理解、浸透されていない。特に高齢者はまだまだ…更なる啓発活動を進めていってほしい。	今市地域	女性	60歳代
日光市としての取組をもっと発信して欲しい。	日光地域	男性	50歳代
広報紙以外では日光市の活動がよく分からぬ。一般の人には色々な努力が伝わっていないような気がする。	日光地域	女性	60歳代

●男女共同参画全般について(35件)

内容	地域	性別	年齢
女性への理解を深める。	今市地域	男性	20歳代

内容	地域	性別	年齢
男女共同参画に関して、市がこのような形で市民からの意見を今後の行政に取り入れていく事は大変すばらしいが、男と女の肉体的な差(筋力等)に関してどうしても埋めることができる物があることも考えていく必要があると思います。	今市地域	男性	40歳代
(移行期としてやむを得ないとは思うが)「女性に役職を〇〇%は女性で」等と言うのは、本質的に男女均等とは思えない。個の能力や判断が行える事が男女共同参画であると考える。	今市地域	男性	40歳代
女性が積極的に発言や意思表示が可能且つ、理解される環境。また、古い人材、女性が意見することに対し、理解を示せない昔ながらの人材の排除。自分の意見が絶対的に正しいと勘違いしている意見の聞けない(コミュニケーション能力)が低い人材の排除	今市地域	男性	40歳代
思考も身体的な差も踏まえて同じになり得ない事も多々あるので、機会均等や経済的格差に関する平等性は担保しつつも両性における不幸であるという認識をいかに低減させるかもしくは幸福度をいかに恒常せしむるかを思案する事な感じではないかと考えます。平等よりも公正公平が社会実装される事を望みます。 また現米国大統領も言及している通りジェンダーより生物学的性差をメインとした社会的なアクションが重視され、且つイレギュラーなジェンダーを抱えた人間を包摂できる社会構造の構築が望ましいと考えます。	今市地域	男性	40歳代
職種により、又は生活面において男性が優先される面があるが、ある程度は仕方ない事であると思う。特に、職場でのハラスメント対策を強化していただきたいと思います。	今市地域	男性	50歳代
男女共同参画社会基本法(1999年)施行から25年が経過しているが2021年のGGI(ジェンダー・ギャップ指数)は120位と今までの取り組みに対しての厳しい評価が求められる。ぜひ起死回生の策を期待したい。	今市地域	男性	60歳代
施策が多量にあっても、実効的な意味はありません。具体的にアクションを起こし、これを日光市民に形になって見える様なアクションをして下さい。まさに「見える化」です。	今市地域	男性	60歳代
人権の普遍性×個人の多様性という事を常に念頭に置くように心掛けています。	今市地域	男性	60歳代
差別の無い社会推進に協力していると思う。ジェンダー差別など。	今市地域	男性	60歳代
家事を女性任せにしないことを常に自らに言いきかせ、実践しているつもりです。配偶者からの暴力対策を除く男女共同参画については、市町村レベルでできることは限られていると思います。特に、一般市民に対する啓発や意識づけは、国が行う方が効果的、効率的かと思います。	今市地域	男性	60歳代
共同参画 農村部でもっと理解が必要だと思う。	今市地域	男性	70歳以上

内容	地域	性別	年齢
男女共同参画社会の実現のために取り組んでいることは、家族の中でも男女関係なく接することだと思います。家族の中で男女差別する人がいないのでできる行動だと思います。	今市地域	女性	10歳代
女性ばかり厳しくすきも良くないと思う。	今市地域	女性	10歳代
経済・政治の意思決定層に女性を増やす事。	今市地域	女性	20歳代
性別などに捉われず個々人にしっかりと目を向けて欲しいと思います。(女性を参加させたから良いというわけではない。)見た目にも捉われずに自分らしく生きられる社会が実現して欲しいです。(女性用制服、女性だから接客など)	今市地域	女性	20歳代
男女ともに暮らしや育児に関わり多様性を認める社会への認識が大切だと思います。それが生きやすさとなるので、切に願います。	今市地域	女性	40歳代
法律や条例が社会や職場、家庭内で現実的に活きるものであって欲しいです。女性側が優遇され過ぎるのもどうかと思います。それによって男性側に不利益がある場合もあるのではと思います。男女平等には課題も多く難しいですね。	今市地域	女性	50歳代
男女共同参画社会はここまで位で良いと思う。女性が働きながら子育てできるだけ夫が給料もらえば少子化は止まると思う。少子化対策と男女共同参画社会は並立しない。男女共同参画社会より今は少子化対策の方が先。平等の前に男女ともいなくなっちゃうよ。	今市地域	女性	50歳代
性別に関わらず、人としての思いやりや気遣いができれば何も問題がないと常々感じております。	今市地域	女性	50歳代
「1人1人が個性と能力を發揮しいきいきと暮らすことが出来る社会」年齢問わずこんな毎日が送れたらと切に思います。個人個人の人格や能力があると思いますが、まず差別をしてはいけないと思っています。気持ち良い毎日を送れる工夫をして行きたいと思ってます。	今市地域	女性	60歳代
何事にも男性の意見でなく女性の考えも必ず入れて欲しい。後年齢も50才以上だけでなく40才30才20才と沢山の年代の意見を聞くためそれぞれの取り組みに必ず入れて欲しい。古い考えを押し付けない。今は令和。日光市を良い街にして下さい！	今市地域	女性	60歳代
是非女性の方に立候補して頂き女性ならではの目線で政治に携わって欲しいです。	今市地域	女性	60歳代
私は体験の中で役に立つような事があれば話します。いつまでも女性が我慢をしては駄目だと思う。	今市地域	女性	70歳以上
何かあった時には男女関係なく(平等)助け合える社会を作り、見て見ぬふりはしない心構え、皆で助け合える地域を作りたいと思っています。	今市地域	女性	70歳以上
本当に実現してほしい。何度も伝えてても何も変わらない気がするのでお願い致します。	日光地域	男性	10歳代
共同参画とか言って女性ばかりなのでそんな事ならやらない方が良い。	日光地域	男性	20歳代

内容	地域	性別	年齢
男女共同参画への具体的な内容には目標に取り組む向上心にあると思う。己を省みると求められない現実化に対する感情コントロールが誠意に身が入らず思い込みを無くす原点を確心ある心構えをしたい。	日光地域	男性	50歳代
女性への差別がなくなるように講話をしたり、呼びかけをしたりなどをする。	日光地域	女性	10歳代
このテーマは世代によってまた生育、生活歴によって認識が一様ではありません。行政に携わる方々のご苦労をお察し致します。感謝。	日光地域	女性	60歳代
男女共同参画に限らずだが、今だに介護(在宅での介護)はその家庭の嫁など「女性の仕事だから女がやるのがあたりまえ」と思っている男性が多いような気がする。	藤原地域	男性	60歳代
男だから女だからと固執した考え方にならないこと	藤原地域	男性	70歳以上
今の時代と違って私の時などは公的機関などは真剣に向き合ってくれず何事も女性が悪い、我慢をするのが当たり前の時代。結果離婚、自分から押し切りました。このまま静かに人生を終了させたいです。	足尾地域	女性	60歳代
女性議員の増員とか市役所役職者の男女の配分比率とか数値にとらわれすぎているようにも感じられます。男女共同参画社会は男女互いに尊重しながら対等、平等であるべきかと思います。	栗山地域	女性	20歳代
家庭内では、家事労力の均等化に努力しているが、洗濯物をたたみ片付けることについては、配偶者のこだわりがあり、できない。子ども達には、『男だから』『女だから』と言った価値観での話いや注意はしない。	地域無回答	男性	40歳代

●行政の在り方について(15件)

内容	地域	性別	年齢
最近は男女平等を目指すといいながら実際には女性を優遇する動きになっている気がします。一例ですが、私の会社では女性社員の管理職比率を上げようとする動きがあります。優秀な男性社員を差し置いて女性であるという理由で管理職に据えるということです。それこそ私は男女不平等であると感じており男女共同参画の意に反していると思います。行政には正しく男女共同参画を推進していただきたいです。	今市地域	男性	30歳代
行政が騒いでいるだけで社会の実務レベルに落とし込めてないと感じる。	今市地域	男性	30歳代
自分が勤めている会社は男女共同参画とかワークライフバランスとか色々と行っているが、中小企業は取り組めていないと思う。日光市が中小企業に対して強制的に色々な施策を行わせるようにリードしないと日光市全体が良くならないと思う。特に休み関係は大企業は積極的に進めているので、中小企業のテコ入れを希望します。	今市地域	男性	40歳代
行政が市民へのピアーチャル活動を実施し、いろいろな制度を活用してもらう。	今市地域	男性	50歳代

内容	地域	性別	年齢
テレワークやフレックス制など多様な働き方を許容することで、個人の事情に合わせて働きやすい環境を整備してもらいたい。	今市地域	男性	50 歳代
死別や離婚等によりシングルとなった場合、就職先も非正規しかなく経済的に困窮し生活に苦しんでいるのは女性の方が多いと思います。 そういうシングルマザーなどを支援するような取り組みや施策がもっとあつたらしいなと思います。	今市地域	男性	60 歳代
直面している問題はたくさんあり一つ解決するとまた別の問題が発生したり…という難しさはあると思いますが「一人一人が思うように生きれる社会」に少しでも進んでいけたら嬉しいです。行政として何かアクションを起こしたという実績を作るだけでなく持続力の長い政策を行ってほしいと感じます。	今市地域	女性	20 歳代
女性の地位向上には経済力が欠かせないと思います。SW²P の説明会に参加して市による施策としてとても有効なものだと感じました。更に経済力を身に付けられる取り組みを強化してゆくために資格取得などの専門的な分野における取り組みを受けられると職業選択や働きやすい職場選びに役立てられると考えます。	今市地域	女性	30 歳代
東京の会社ではありますが、自身が所属する会社でダイバーシティ推進担当をしており自分がジェンダーギャップ問題への取組みや無意識バイアスのワークショップを展開しています。日光市への期待として重要な意思決定の場で多様な意見が出るよう人材の多様性の観点が強化されると、日光市の未来のために有益なアイディアがより生まれやすくなると思います。	今市地域	女性	30 歳代
女性の割金を増やすこと(数字上の結果)だけにとらわれた、上辺だけの男女参画が多い。大抵行政や上層部から召集され何のプランもやる気もない人が形だけ参加したところで意味がない。逆に女性だからと参加されられるため精神的負担となり逆効果。本当に自ら男女関係なく活動したいという意欲ある人をしっかり人選する環境づくりが必要。	今市地域	女性	40 歳代
市役所の女性管理職の割合を増やすこと。	今市地域	女性	40 歳代
男女共同参画の押し付け行き過ぎに危機感有。男女関係なく能力主義適材適所にするべき。クオーター制や夫婦別姓などもってのほか。さらに LGBT カーボンニュートラル等公金ビジネスに繋がるリベラル政策はやめるべき。苦しい財政状況ならなおさら。公共投資消防行政に予算を戻し市民の生命と財産を守る原点に立ち帰るべし。	日光地域	男性	50 歳代
自治会の見直し・相談窓口がわかりづらい・市の職員がどれだけ取り組みを理解し、市民へ取り組みを示していると思えることがない	藤原地域	男性	60 歳代

内容	地域	性別	年齢
人口が少なくなった現在、あらゆる場所への女性の進出が不可欠だと思う。しかし、「男女平等」という言葉のもと、女性が社会で活躍するには、まだまだハードルが高い。出産・子育ては、女性が担う部分が多いし、何よりも、社会の制度・人々の考え方方が整っていない。まず、子供たちへの意識教育、国や行政機関の法律や制度の整備、実際の暮らしに寄り添った現場を整えること、そして、人々の責任ある自覚が何よりも必要だと思う。すぐには、難しいとは思うが、フィンランドなどの制度の整った国を見習い、未来に向けて日光市も一歩をスタートさせてほしい。	藤原地域	女性	60歳代
G7閣僚会議が終わったら、取り組みが終了、規模がかなり縮小されたので、しっかりと取り組んで欲しい。社会生活の中では、女性を優遇して欲しいと伝わってしまうことがあり、そうではない。	藤原地域	無回答	40歳代

●就労関係について(13件)

内容	地域	性別	年齢
役所管理職の女性の割合の向上。女性議員の増加。	今市地域	男性	70歳以上
日光市に期待できない。できるなら引っ越したいぐらい。全然いい市じゃない。考えが古い。女性の活躍できるところにして。子育てしてる人が活躍できたり安心して暮らせるところにして。給料だって少なすぎて生活できない。もうすこしフレックスタイム制とかあればいいのに	今市地域	女性	30歳代
家庭に入った女性は社会復帰したがっている、という前提のアンケートになっていたが、家庭に入りたい女性もいる。女性が働けるように環境を整えるだけでなく、家庭に入りたい女性が苦しまないように選択肢を広げてほしい。どちらであっても本人の希望が通るように、男女の手取りの増加と年少扶養控除の復活を望みます。	今市地域	女性	30歳代
男女ともに育休手当が期限無しで100パーセントもらえる事	今市地域	女性	30歳代
日光市だけではないと思いますが、まだまだ男尊女卑が多くみられます。例えば市役所や一般企業、役職などに就いている人は男の人が多いです。女性は出産や子育てで仕事から一度離れることがあります。休まない男性ばかりが出世をする、なぜ女性は大変な思いをしているのにキャリアから外れるのでしょうか？もっと子どもを産んで育てることを選択した女性を評価すべきなのではないでしょうか？とは言え、子どもを産む事は、不妊の人や無論男性にはできない事ですので、不平等になってしまうと思います。ですので、評価はしなくとも、男性と同じような扱いを受けるべきだと思います。	今市地域	女性	30歳代
育児をしている女性がフルで働けるように制度や環境を整えていただきたいです。	今市地域	女性	40歳代
女性でも出来る仕事を増やし、女性や高齢者の雇用を増やしています。	今市地域	女性	40歳代
子供がいるが協力してくれる親族がない家庭への理解ある職場が少ないその事を伝えたとたん面接で無理だと即答される	今市地域	女性	40歳代

内容	地域	性別	年齢
女性が働きやすい職場がもっと増えればいいと思います。 日光市は働く場所が少ないので若い女性(20代、30代)が離れてしまう。 世界遺産日光をもっとうまくアピールして若い方女性が離れていかない市にしたら良いと思う。	今市地域	女性	50歳代
女性が働ける環境を作り、働きながら子育てがしやすい仕組みを作っていく事が必要。企業誘致、職場の確保、保育環境の整備などにより生活水準を上げ子どもの数を増やす(少子化対策)日光市がいつまでも続いていきますように。	今市地域	女性	60歳代
育児休暇や介護休暇は、大企業のみに与えられた特権の様な物で、私が勤めている中小企業には、あってない様な休暇です。また、仮に取得したとしても、戻る席はないのが現実です。どんなに世間が取るようにと騒いだ所で、無理な会社の方がほとんどだと思います。	今市地域	女性	60歳代
女性が自立するために、男性と同じように稼ぐことが出来るよう男性としてバックアップして自立を図る活動を続けています。例えば女性を社長にする、など。	日光地域	男性	40歳代
育休に関してのことになるが、日光市は自営業の人が多い印象で、女性側だけが育休で負担がかかるイメージがある。その道を選んだのだから仕方ないと言えばそうなるが、自営業の夫をもつ妻も、何か育休中に助けてもらえるような制度があると助かる。	日光地域	女性	30歳代

●結婚・妊娠・子育てについて(12件)

内容	地域	性別	年齢
日光市の少子化が進んでいる。自分の家庭でも、子供を授かりたいと思うが、現在の制度では不安であるため、授かることをやめようかと(妻とも)思っている。そのため、日光市で少子化に対する制度を拡充させてほしい。出産費用全額負担(立替もしない)通院費用を無償化、給食費無償化など。	今市地域	男性	30歳代
日光市は子供の遊び場がすくない。子供の為に宇都宮市など他の市にいかないと何もない。特に雨の日のレジャーが無い。観光客目線での市政ばかりで子育て世代に優しいと感じない。早急に改善願います。このままでは子供どころか夫婦すら住まなくなりより少子化に繋がります。早急に改善願います。	今市地域	男性	30歳代
抽象的ですが、人口減少拡大を防ぐため、住みやすい、働きやすいはもちろんですが、交際、結婚しやすい、育てやすい日光市を目指してもらいたいです。	今市地域	男性	40歳代
子供が小学高学年になるまで養育費の心配はしないでください。安心して子供を産んでください。その様な体制が今後の日本には必要だと感じる。零細・中小企業はまだまだ物価の高騰に対して賃金上げは追い付いていない。男女の共同参画は実質的には無理だったら良くも悪くも割り切った政策をした方がよい。	今市地域	男性	40歳代

内容	地域	性別	年齢
社会的継続への人の問題、つまり少子化は重要な問題となる為、女性への支援は不可欠である。子どもが産めて働きやすい環境、経済的にも育児教育に負担を考慮すべきである。身近でいえば小学生が日々終業後預かる学童制度への負担(費用補助等)軽減や充実をさせ、働く女性への支援要。	今市地域	男性	60歳代
0歳児からの保育園無償化が実現すれば男性も女性も小さい子どもがいても働きやすくなると思います。また女性ばかりが仕事を辞めたり休んだり時短勤務やパートになったりしても給料が下がらないような保障があると仕事を続けやすいと思います。日光市は大沢駅周辺に公園が少ないので旦那が連れて行きやすいように公園を増やしてほしい。	今市地域	女性	30歳代
女性が働くということに意識が行きがちですが、公園や図書館、室内運動公園などを充実させ、市として育児を後押しする雰囲気があると、育児に対する男性の意識や意欲が高まり自然と男女で仕事、育児と協力できると思います。育児に必要なのは金銭的な支援だけでなく、休日を身近な場所で安全で有意義に過ごすことや、最先端で清潔できれいな設備の公園、施設、トイレなどだと思います。また、市内の学生向けに米や野菜作りの農業体験や世界遺産の通年無料拝観バスなど、幼児～中学生に渡って経済的、文化的に魅力的なサポートをしていくよう望みます。	今市地域	女性	30歳代
不妊治療の無償化 あと2-3人子供が欲しいと思っているが確実に不妊治療になるので経済的にも厳しい	今市地域	女性	30歳代
何に取り組んでいるか全く分からない。とにかく日光市は子育てしづらい。病院も少ないし、遊び場もない。出ていく女性は多いと思う。	今市地域	女性	30歳代
男女共同参画社会を実現するために、日光市に対して女性が暮らしやすいよう産婦人科や小児科などの医療を行ってくれる病院、または子どもを育てやすい環境や子どもたちが楽しめる。生活用品が揃えられる商業施設などを充実させ、市内の人口をどんどん増えるよう努めてほしいです。	今市地域	女性	40歳代
家事、育児、仕事など共に2人でやる事が大事である。うちほぼ2人で協力してやってきたので仕事も2人で分けられた。今現在職場ではいまだに母が主体で子育て、家事をしているのがほとんどである。子どもの病院、冬休み(年末)保育園の無い日の育児、予防接種など当たり前の様に母が仕事を休み、土曜日でご主人が仕事休みでさえも子育てをしてもらっていない様に思える。そのため仕事も休みになってしまふ。2人で協力するという気持ちがないようだ。母(女)の方でやる、やらなきやいけないと心でいる様に思える。2人で共に子育て、家事をするというのが当たり前なのだがどうもそれがどちらにも理解されていない様に思える。なぜ年末に保育園が休みなのに父の方は仕事休みになっている所がほとんどなのに…なぜ見てもらえないのか?母の方が仕事あるのだったら見るのが当たり前なのに…なぜ頼めないんだろう?と思う。同じく仕事しているなら平等でいいと思う。息子夫婦も当たり前の様に仕事、子育てを2人で協力してやっている。親の考え方方が子ども達に受け継ぐのかもしれないと思った。	今市地域	女性	60歳代

内容	地域	性別	年齢
やはり子を持つ際その負担を強いられるのは女性です。確かに育児は女性の方が良いのかもしれません。しかし、その場合仕事との両立は厳しいものがあります。日光市の支援制度についてあまり知らない私からの意見で申し訳ありませんが、子どもを育てやすい、子どもを産みたいと思える社会の為支援を更に拡大してください。例えば出産金などです。男性も育児に参加すべきですが現実は難しくひとたび女性が出産のために仕事を休んだり辞めたりするとお金の心配があります。何事もお金で解決するとは思いませんが昨今の状況を考え少子化をくい止めようと思うならば支援すべき項目の一つが子どもを授かる時のお金だと思います。是非ご検討ください。よろしくお願ひします。	藤原地域	女性	70歳以上

●教育について(4件)

内容	地域	性別	年齢
小中学校や高校などの教育(ジェンダー問題、家庭内暴力、相談窓口など)を充実させてほしい。実際に報道されている事件や身近で頻繁に起こりうる社会問題を取り上げることで、子どもたちも日頃から意識するようになると思う。	今市地域	女性	20歳代
子どもへの教育	今市地域	女性	40歳代
幼稚園、保育園の頃から性教育をしてもらいたい。専門家が来園し分かりやすく子ども達に説明してもらいたい。恥ずかしいことではなく何よりも大切なこととして意識していく子どもに社会全体でしていくべきだと思う。このアンケートをさせて頂くことで自分自身と向き合うことが出来ました。ありがとうございます。	日光地域	女性	30歳代
私は母子家庭でまだ子育てで働く必要があります。自治会組織役員や民生委員を担ってほしいと自治会から依頼がありましたが、子育てが終わった世代の方々にお願いしたい。自治会役員は男性が多く、女性は飲み会のお酒つきや片付けなどの要員として声がかかります。フジテレビじゃないけれど苦笑。また地元を離れずに済む進学先(公立大学がない栃木県)を使ってほしいです。男女での学力差がまだまだ日光にはあると思うので。	日光地域	女性	40歳代

●防災について(3件)

内容	地域	性別	年齢
災害時のトイレ、更衣室、防犯対策に取組をより力を入れて欲しい！！	今市地域	男性	50歳代
阪神の震災は出身地であり経験もしたので、その体験をお伝え出来る事があれば協力します。	今市地域	男性	60歳代
・災害時に避難する避難場所及び避難所の確立(プライバシー等)海外に比べると日本は遅れている。・東北大震災時女性が性暴力を受けていた事は聞いているメディアは公表していなかったが二重災害(被害)に遭っていた方々がいる事は心が痛む。	日光地域	女性	60歳代

●アンケートについて(20件)

内容	地域	性別	年齢
今回の文書を娘の保育園からいただきました。男女共同参画に関する調査と保育士の業務は関係ないと思います。今後もこのような調査には協力しますが、調査文書は学校や保育園などからではなく、郵送で配布したり、広報紙を活用したりして、行ってほしいです。	今市地域	男性	30歳代
このアンケートも含めて、ニーズの吸い上げの時点で色々ズレているように思います。引き続き取り組みをよろしくお願ひします。	今市地域	男性	40歳代
このアンケートの取り方や質問事項の回答の選択肢が男女共同参画に対して肯定的な事を前提として作られているように感じる。男女共同参画の事例等を確認しても具体的に必要性を感じられない、日本の税金の取り方を一般家庭の懐事情に置き換えればすでに切り捨てられていることと思われます。もうすでに理想や精神論で幸福を感じられる生活環境ではなく「絵画より餅」実際の生活でありがたみを感じる税金のつかいかたをお願いします。	今市地域	男性	50歳代
このアンケートは日光市全世帯に送られたのでしょうか。それとも選ばれた人だけなのでしょうか？	今市地域	男性	70歳以上
問2について賛成でも反対でもない。人それぞれ自分がしたいと思う事が出来るようにするべき。	今市地域	男性	70歳以上
問15について相談した事でさらに厳しい状況の発生も考えられる。指導した事で終わりではない。指導者はその内容に責任を持つ事が必要。権限がないと何もできない。・地域コミュニティーの活性化方法を確立、推進する。地域コミュニティーが活性化すればその地域に生活しやすくなり人口が増える事にも繋がる。男女弱者全員参画に繋がる。	今市地域	男性	70歳以上
問5①についてそれぞれ人に合った生活を送れば良い。	今市地域	女性	10歳代
学生なので答えられる質問が少なかったです。	今市地域	女性	10歳代
問16の支援について、匿名で気軽に相談できる窓口としてチャット形式で会話できるような窓口があると良いとおもいます。電話で直接話すと時間帯や場所によつて声を出せない時もありますし、相談員の性別、声色や話し方で相談自体を諦めることができます。女性トイレなどで見かける sos 相談窓口の連絡先やこどもに配布される相談場所のほとんどが電話番号のみ記載されているイメージがあります。相談者の状況(心情)がある程度分かったうえで、その分野に長けている相談員と電話のやり取りをしたほうがお互いに緊張せず済むのではないかでしょうか。ただチャット形式ですと逆にやり取りが長引くこともありますし、緊急性があるものに即時対応が難しいと思いますので、AI 診断のようなものと併せて、大人もこどもも相談できるような場所があると、心が助かるなあと思います。	今市地域	女性	30歳代

内容	地域	性別	年齢
育児の時間を確保するため、日中(保育短時間)と夜間(子が寝た後)のダブルワークをしている女性が多い。今回のアンケートではそういう事情が考慮されていないように感じられ、実情がどれくらい反映されるのだろうか、と思った。また、性的マイノリティの方についてですが、本来 LGB と TQ は分けて考えるべきものなので、それを踏まえたガイドラインの作成をしてほしい。	今市地域	女性	30 歳代
選挙(投票)で意思表示はしていますが、実際に市民の意見が反映されている実感はありません。行政がもっと身近に感じられるように「見える化」を…このアンケートも本当に見てくれているのかな…とは思いますが…反映されないものにまた税金が使われているのかと思う。問 2 についてこういう問い合わせをする時点で平等ではないなど感じてしまう。	今市地域	女性	40 歳代
このようなアンケートを度々対応させていただきますが、時間がかかるわりには、記入したことがまったく改善されない、知らない、自分には恩恵を受けない、など、時間の無駄ではないかと思うようになります。このアンケートの意味はあるのでしょうか？	今市地域	女性	40 歳代
アンケートも大事なのかもしれませんのがこのアンケートが何かの役に立つか分かりません。市民としては過程よりも結果が欲しいのです。アンケートをやっているという事で満足しないでもっと市民の役に立つような事に税金を使って頂きたい。	今市地域	女性	50 歳代
問 15NPO 法人大丈夫	今市地域	女性	50 歳代
私自身はあまり女性だからという意識はない。男女を問わず様々なところで意見が言えるようになればいいですね。どのような立場の人を対象にしたアンケートか分かりませんが用語が難しいといつも思っています。15 分では終わりませんでした。	今市地域	女性	70 歳以上
障害者なので漢字が読めないです。お願いします。	日光地域	男性	40 歳代
毎年市からのアンケート依頼がありますがターゲットを固定しないでほしいです。	日光地域	男性	60 歳代
今回アンケートを見て知りました。今後このようなイベント等がありましたら参加したいと思います。	日光地域	男性	60 歳代
今回のアンケートについて。性別に関わらず、自分のことは自分で決めるという視点をもった回答選択肢が無いことが気になりました。	日光地域	女性	40 歳代
問 4、問 5 について何を問いかけているのかよく意味が分からない。	足尾地域	男性	70 歳以上

●その他(22件)

内容	地域	性別	年齢
差別的な言葉を使わない	今市地域	男性	10 歳代
消費税撤廃。高校までの学費無償化。	今市地域	男性	30 歳代
今市市の花火大会をまたやってほしい。	今市地域	男性	40 歳代
社会全体として女性だけでなくお年寄り、子供に対して暖かく接していくことが当たり前の社会づくりを強く望む	今市地域	男性	40 歳代
旧今市市内の活性化につながる街づくり。	今市地域	男性	50 歳代

内容	地域	性別	年齢
自治会活動(総会など)の場へ行政も可能なら参加しながらこれらの紹介等の啓蒙活動があると良い。	今市地域	男性	50歳代
女の人が気楽に安全に暮らせるようにしてほしいので、施設などを設置して問題を解決できるようにしたい。また、日光市ではグローバルのことについて知り、外国の方とのコミュニケーションが取れるような取組をしてほしいと思いました。	今市地域	女性	10歳代
日光市は福祉に対する努力が足りていないと思う。以前相談した時に、門前払い的だった。	今市地域	女性	40歳代
観覧車は無駄でしたね。10人中10人がそう言ってます。街灯がもっと欲しい。暗い道がたくさんあり物騒。事件が起きてもおかしくない暗さ、観覧車より街灯が欲しかったと皆言っています。	今市地域	女性	50歳代
今日光市に必要なのは住みたくなるような日光にする事。とっても早いペースで人口が減っている。日光の街で子どもを育てたいと思えない人がみんな市外に行ってしまっている。日光のホテルなども市外の方などの経営者も多く税金の確保も減っていませんか?	今市地域	女性	50歳代
高齢化に対する施設や介護する人のメンテナンス。高齢者の就職の拡充。(日光市は少なすぎる)	今市地域	女性	50歳代
ご近所の人達と連携が取れるように仲良くしておくことが大事と思う。	今市地域	女性	60歳代
日光市が消滅可能性自治体に挙げられたのはショックでした。若い女性の働く場所が少なく市外で働く人が多いのでは。女性の起業を支援する自治体としてアピールしてみては。	今市地域	女性	60歳代
高齢者の多い昨今認知症の防止も含め若い主婦やひとり親のお助け隊として子育てや買い物等のボランティアをしたりひとり暮らしの高齢者の話し相手や安らげる場所の提供に力を入れて欲しいです。	今市地域	女性	70歳以上
大きな変化を作らないありのままの姿であってほしいと思っています。	日光地域	男性	10歳代
日光市には何も期待していない。他の市や他の県を見習ってください。	日光地域	男性	30歳代
日光市、特に旧日光の方は高齢者が多い。観光や道路にばかり重きを置いている。若者も出ていくばかりだ。観光客も多く、オーバーツーリズムがよく起きている。そのため旧日光の人は移動や言語の壁、習慣の違いで苦しめられている。古い考えが根強く変わりもしないため、入ってくる人も少ない。そういう根本を変える必要があると思います。	日光地域	女性	10歳代
シングルマザーで養育費の未払いを回収する業務を国も県もやらないので、市で仲介機関を挟んでやったら、良いと思います。	日光地域	女性	30歳代
男女平等社会 母子家庭支援 最低賃金の値上げ 出産からの再雇用の強化	日光地域	女性	40歳代
かたつ苦しい集まりからお茶を飲みながら話をしましょうから始めてみたり。相談を受ける人も学歴のみから選ばないように、人柄程を見て決める。プライドが高そうな人に誰も相談しません。	日光地域	女性	60歳代
セミナー等には参加する様に努力している	日光地域	女性	70歳以上

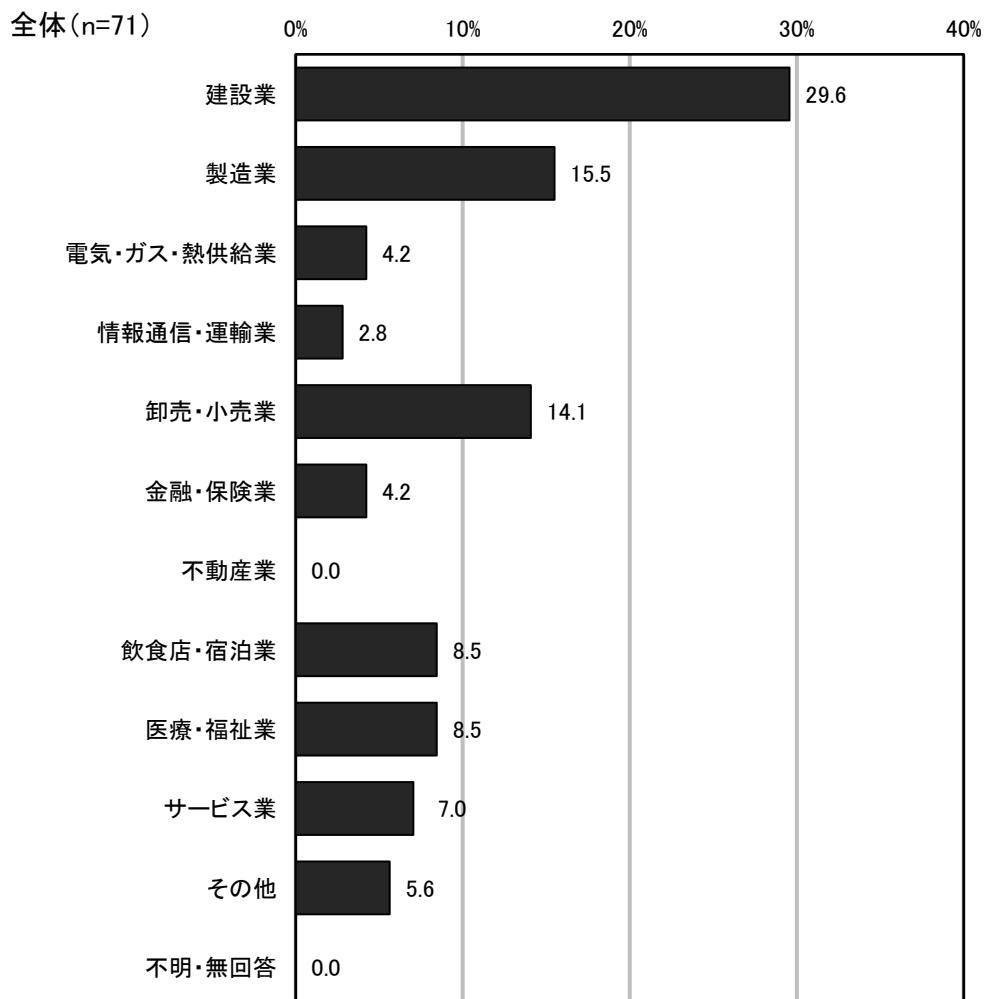
内容	地域	性別	年齢
自分が日光市の現状を知らなすぎるのかもしれません、性別関係なく男女共に一人で親への介護に関わっている者、離婚をされてなんとか生活していくため働いている方等々への生活に繋がっている経済、福祉、利用可能組織 etc を教えてくださる社会福祉士的な総合窓口(出来ましたら一か所で済む)の周知をもう少し広げて頂けたらありがたいです。すみません。	藤原地域	女性	50歳代

4 事業者対象調査の結果

1. 令和6年4月1日現在の事業所の状況について

問1 業種についてお答えください。(○は1つ)

業種についてみると、「建設業」が29.6%と最も高く、次いで「製造業」が15.5%、「卸売・小売業」が14.1%となっています。



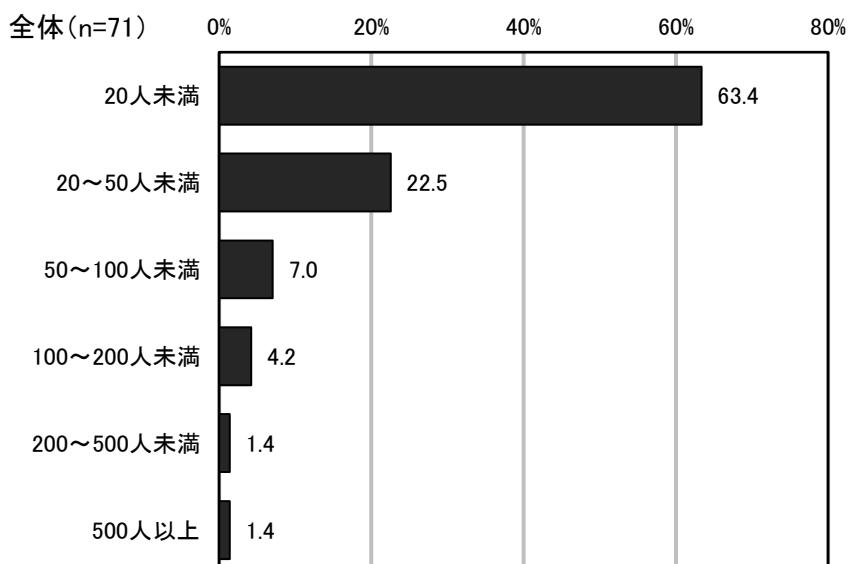
問2 事業所の従業員数についてお答えください。

従業員の総数

従業員数についてみると、総数では「20人未満」が63.4%と最も高く、次いで「20～50人未満」が22.5%となっており、回答した事業所の85.9%が50人未満の事業所となっています。

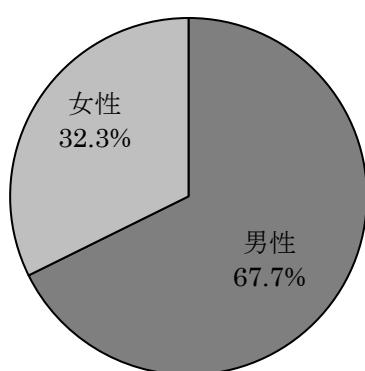
また、全従業員の男女構成比をみると、「男性」が67.7%で「女性」の約2倍となっています。

雇用形態別の男女構成比をみると、「正規従業員・男性」が89.7%と最も高く、次いで「正規従業員・女性」が65.6%、「パートタイマー・女性」が29.1%となっています。

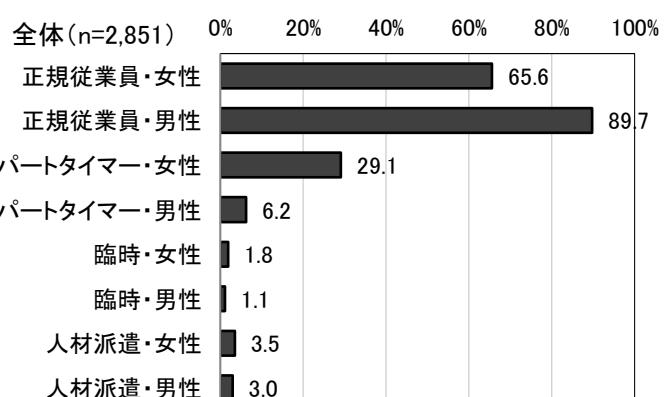


従業員の男女構成比

全体(n=2,851)



従業員の雇用形態別男女構成比

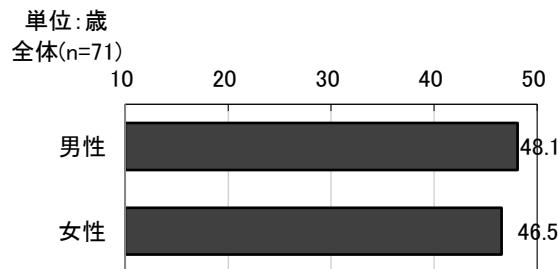


問3 貴事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数はどのくらいですか。
四捨五入して、整数値で記入してください。

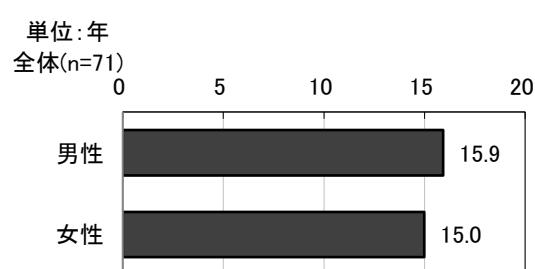
正規従業員の平均年齢を性別で比較すると、男性が48.1歳、女性が46.5歳となっています。

また、平均勤続年数についてみると、男性が15.9年、女性が15.0年となっています。

■従業員の平均年齢



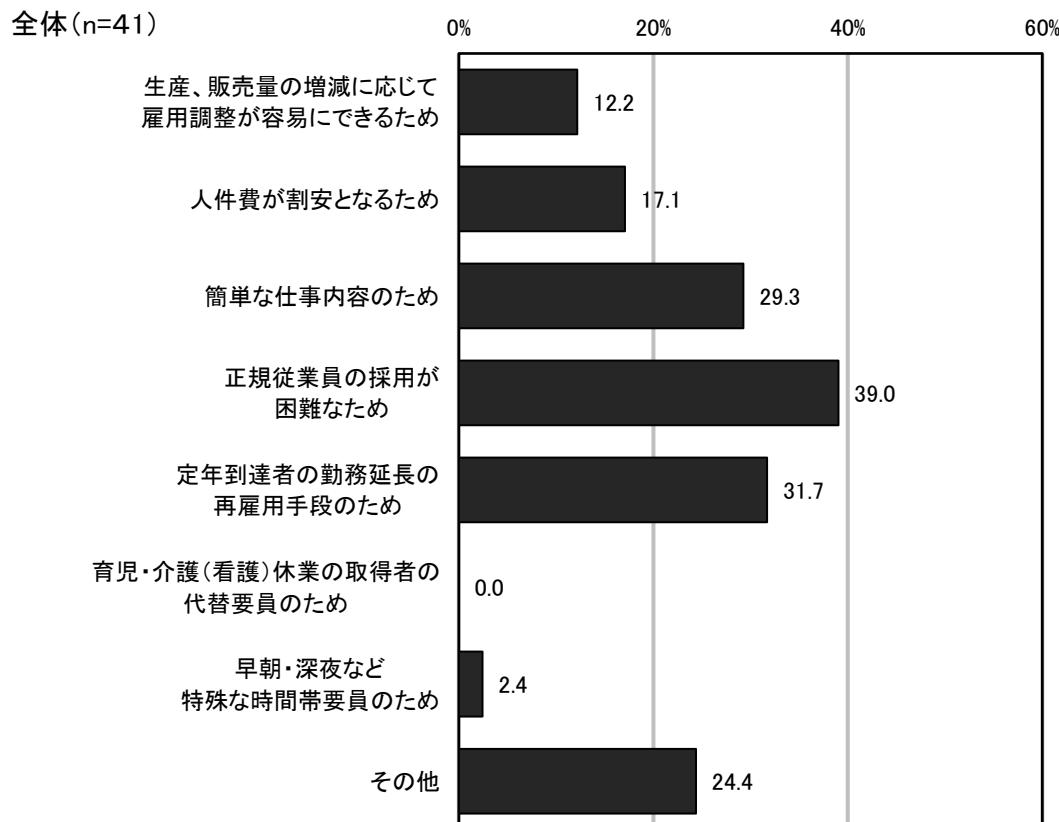
■従業員の平均勤続年数



<問2でパートタイマーがいると答えた方におたずねします>

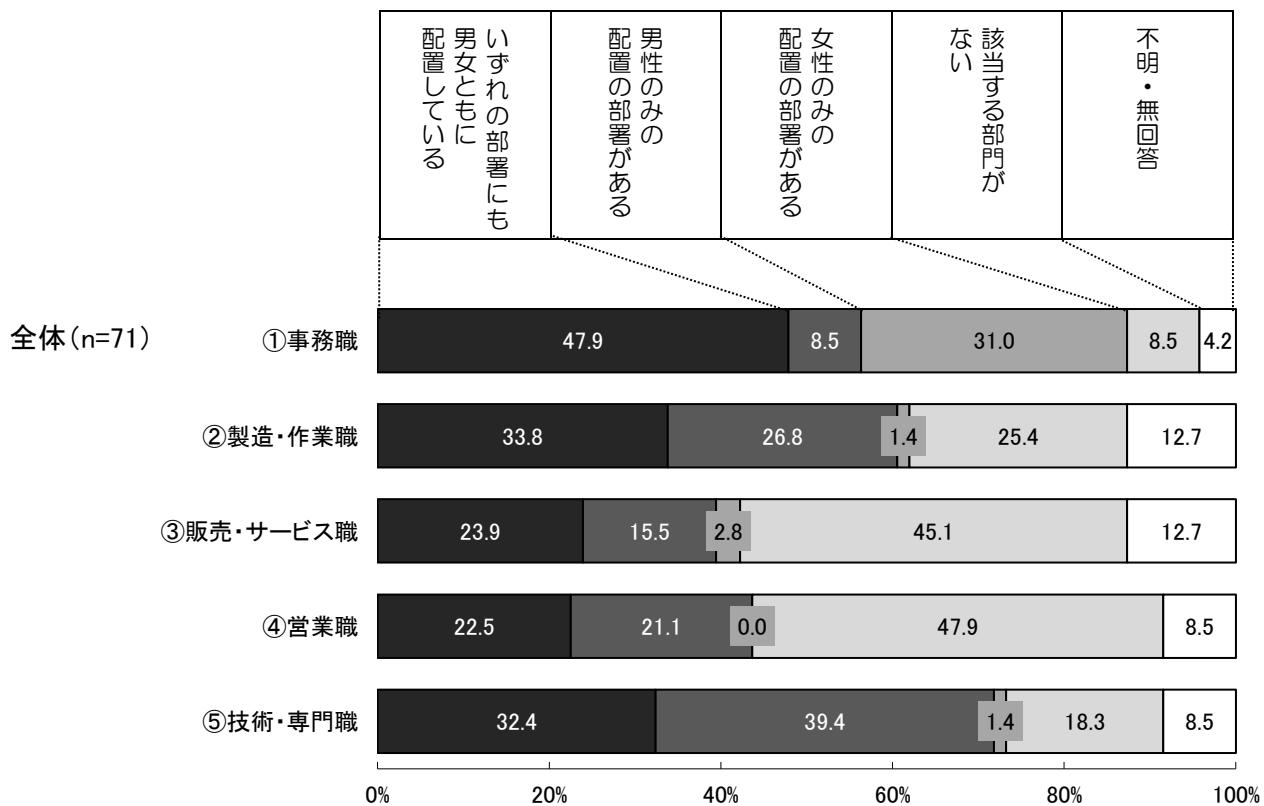
問4 現在、パートタイマーを雇用している理由は何ですか。(○はいくつでも)

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、「正規従業員の採用が困難なため」が39.0%と最も高く、次いで「定年到達者の勤務延長の再雇用手段のため」が31.7%でした。



問5 現在、次の部門における男女の配置状況はどうなっていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

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、[④営業職]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。



＜問5で「男性のみの配置の部署がある」に1つでも○をつけた方におたずねします＞

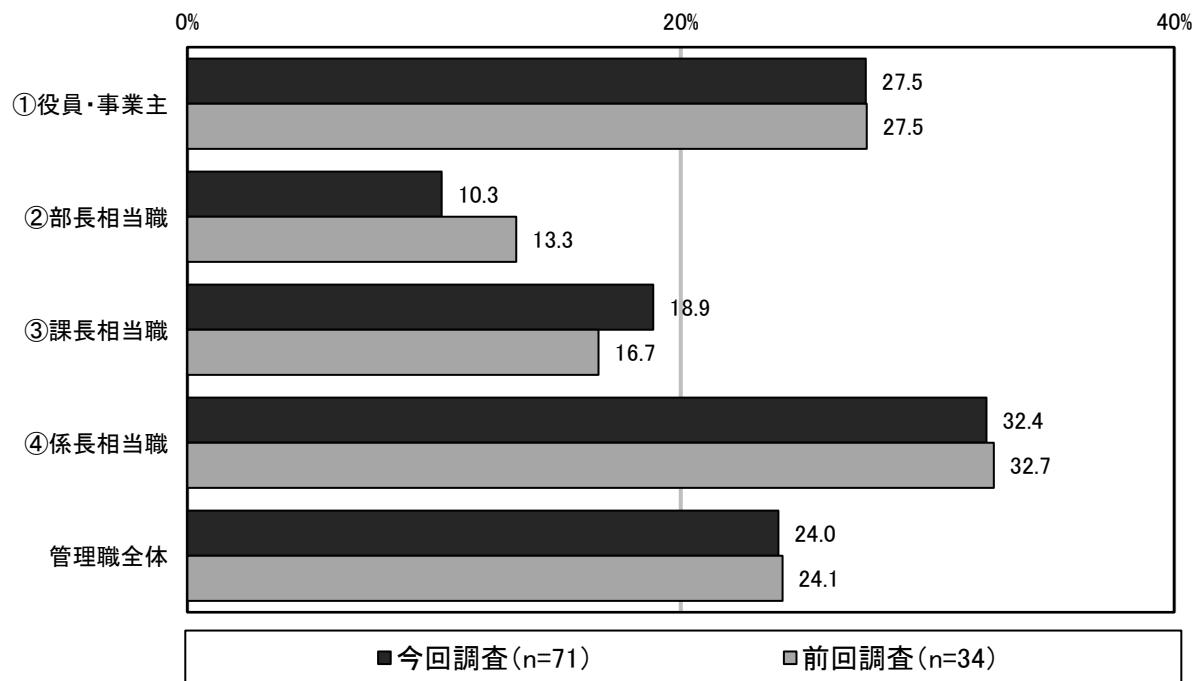
問5－1 男性のみの配置だったのはどのような理由からですか。その部門について該当する番号に○をかけてください。(○はいくつでも)

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「女性の適任者がいない」、「配置を希望する女性がいない」が3件、[②製造・作業職]では「体力・筋力を必要とする業務がある」が13件、[③販売・サービス業]では「技能や資格を持つ女性がいない」が5件、[④営業職]では「技能や資格を持つ女性がいない」が6件、[⑤技術・専門職]では「技能や資格を持つ女性がいない」が18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いない	1	5	5	6	18
女性の適任者がいない	3	5	2	4	5
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いない	3	4	4	4	5
出張、全国転勤がある	0	1	0	0	0
外部との折衝が多い	0	0	1	2	0
深夜業や時間外労働が多い	0	1	0	0	2
体力・筋力を必要とする業務がある	0	13	2	2	7
その他	2	1	3	3	1
不明・無回答	30	17	23	20	10
合計	39	47	40	41	48

問6 係長以上の管理職及び女性の管理職は何人いますか。該当者がいない場合は〇を記入してください。

回答事業所全体の管理職における女性の登用率は24.0%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32.4%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。

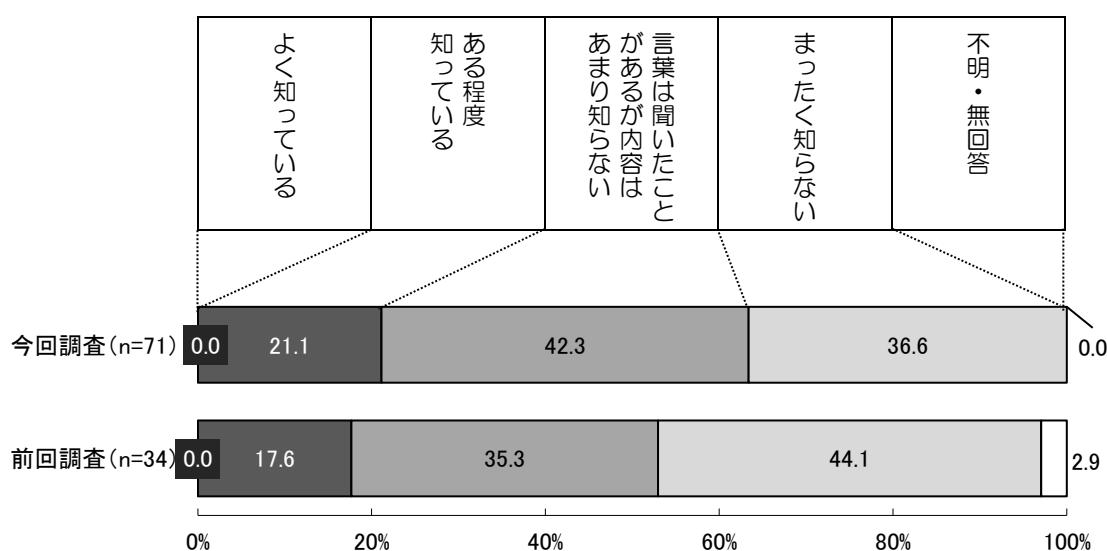


2. ポジティブ・アクションについて

問7 ポジティブ・アクションという言葉を知っていますか。(○は1つ)

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、「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が42.3%と最も高く、次いで「まったく知らない」が36.3%となっています。

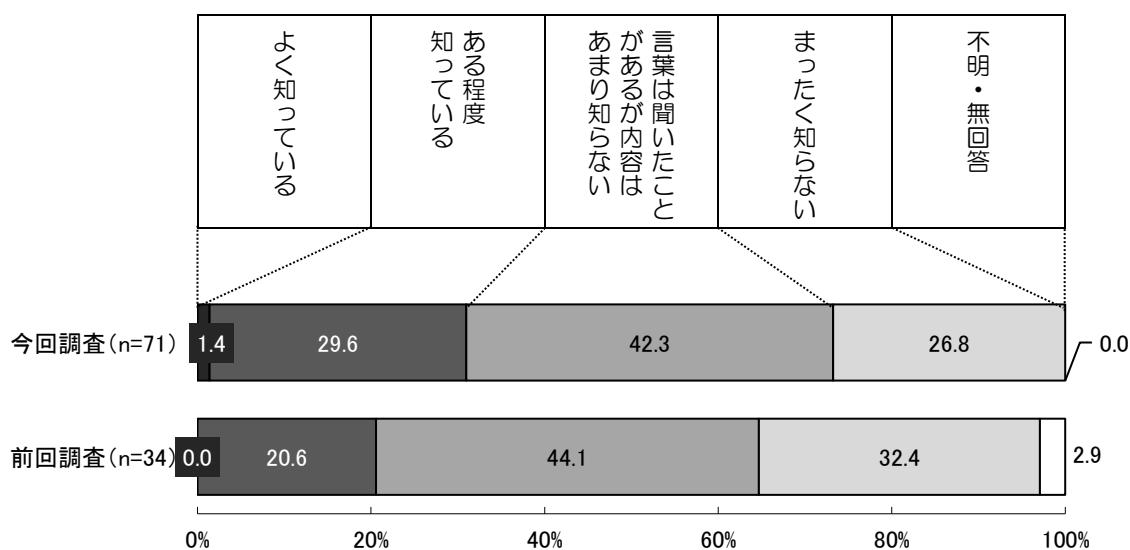
前回調査と比較すると、今回調査で「ある程度知っている」、「言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない」の割合が高くなり、「まったく知らない」の割合が低くなっています。



問8 男女間賃金格差解消ガイドラインを知っていますか。(○は1つ)

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42.3%と最も高く、次いで「ある程度知っている」が29.6%となっています。

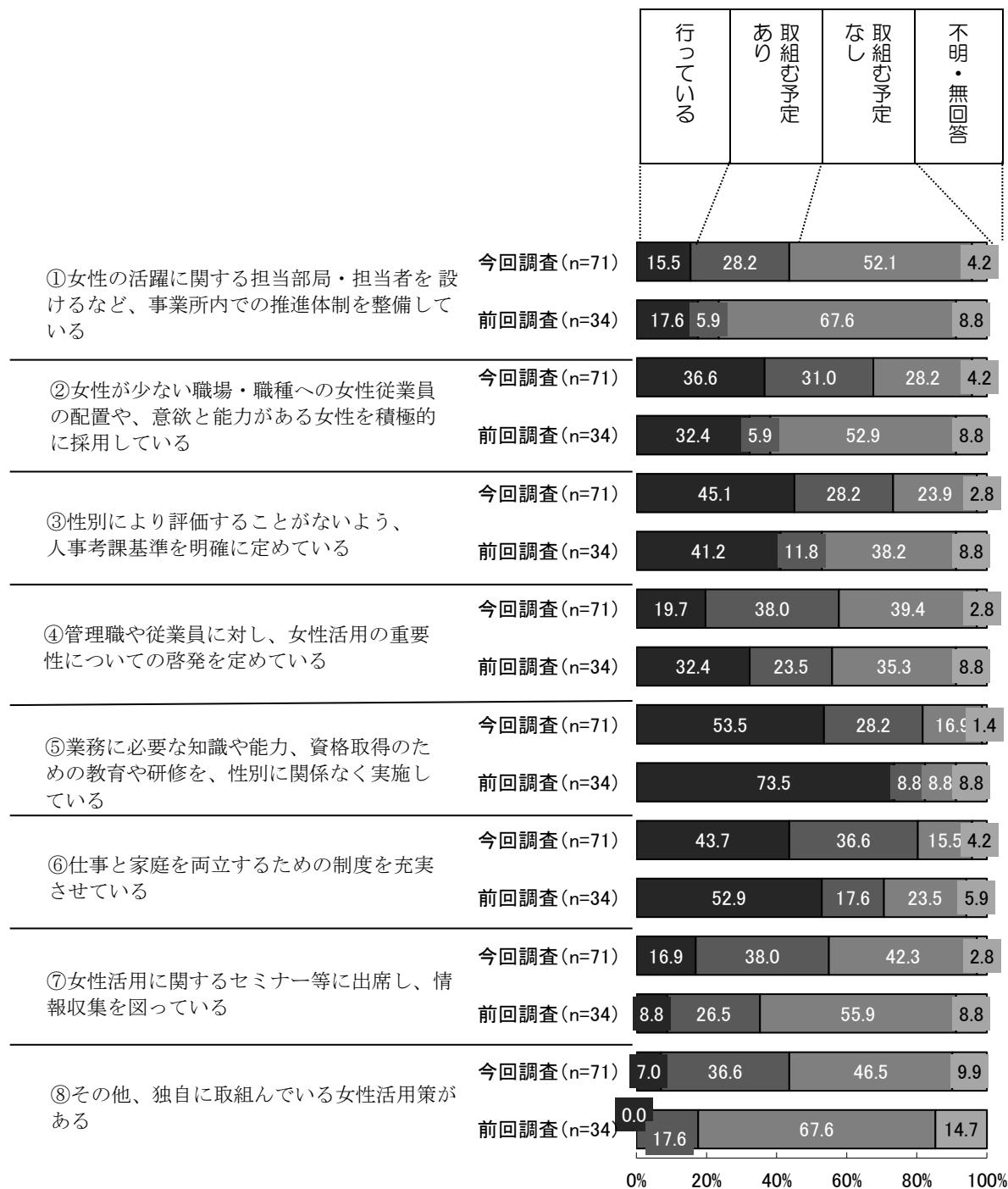
前回調査と比較すると、今回調査で「ある程度知っている」の割合が高くなり、「まったく知らない」の割合が低くなっています。



問9 女性を活用するために貴事業所ではどのようなことに取組んでいますか。取組み状況について項目ごとに該当する番号に○をつけてください。(○はそれぞれ1つずつ)

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業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」で「行っている」が5割以上と高くなっています。一方、①、⑦、⑧では「取組む予定なし」が4割を超えています。

前回調査と比較すると、今回調査では、⑤で「行っている」が20.0ポイント低くなっています。また、①、②、③、⑥、⑦、⑧で「取組む予定なし」が低くなっています。



<問9のいずれかで「行っている」に1つでも〇をつけた方におたずねします>

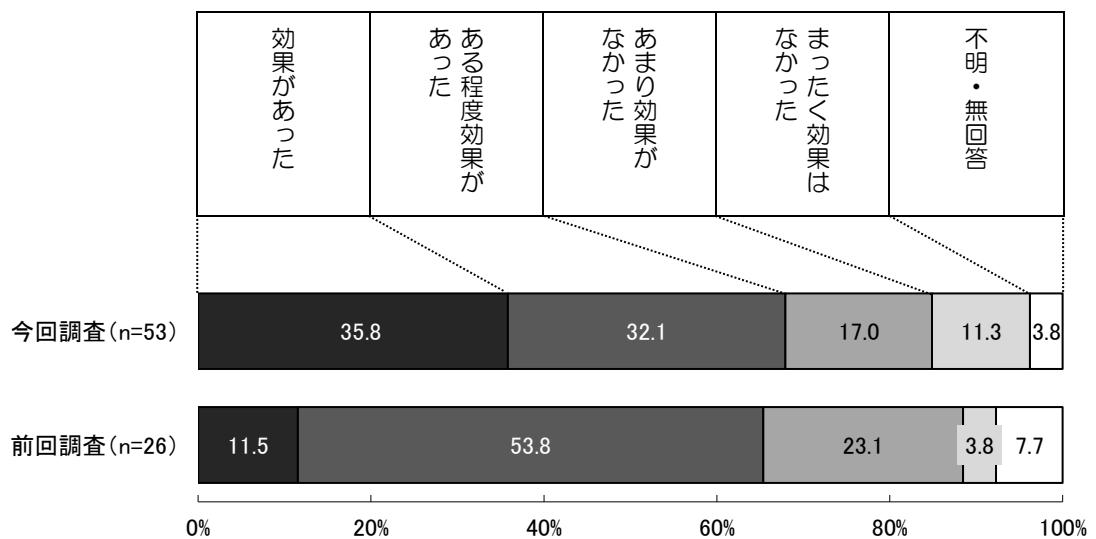
問9-1 ポジティブ・アクションの取組みの効果はありましたか。(〇は1つ)

〇『効果があった』…『効果があった』と『ある程度効果があった』を合わせたもの

〇『効果がなかった』…『まったく効果はなかった』と『あまり効果がなかった』を合わせたもの

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』が67.9%、『効果がなかった』が28.3%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24.3ポイント高くなっていますが、「ある程度効果があった」は21.7ポイント低くなっています。



<問9-1で「1 効果があった」または「2 ある程度効果があった」と答えた方におたずねします>

問9-2 どのような効果がありましたか。(○はいくつでも)

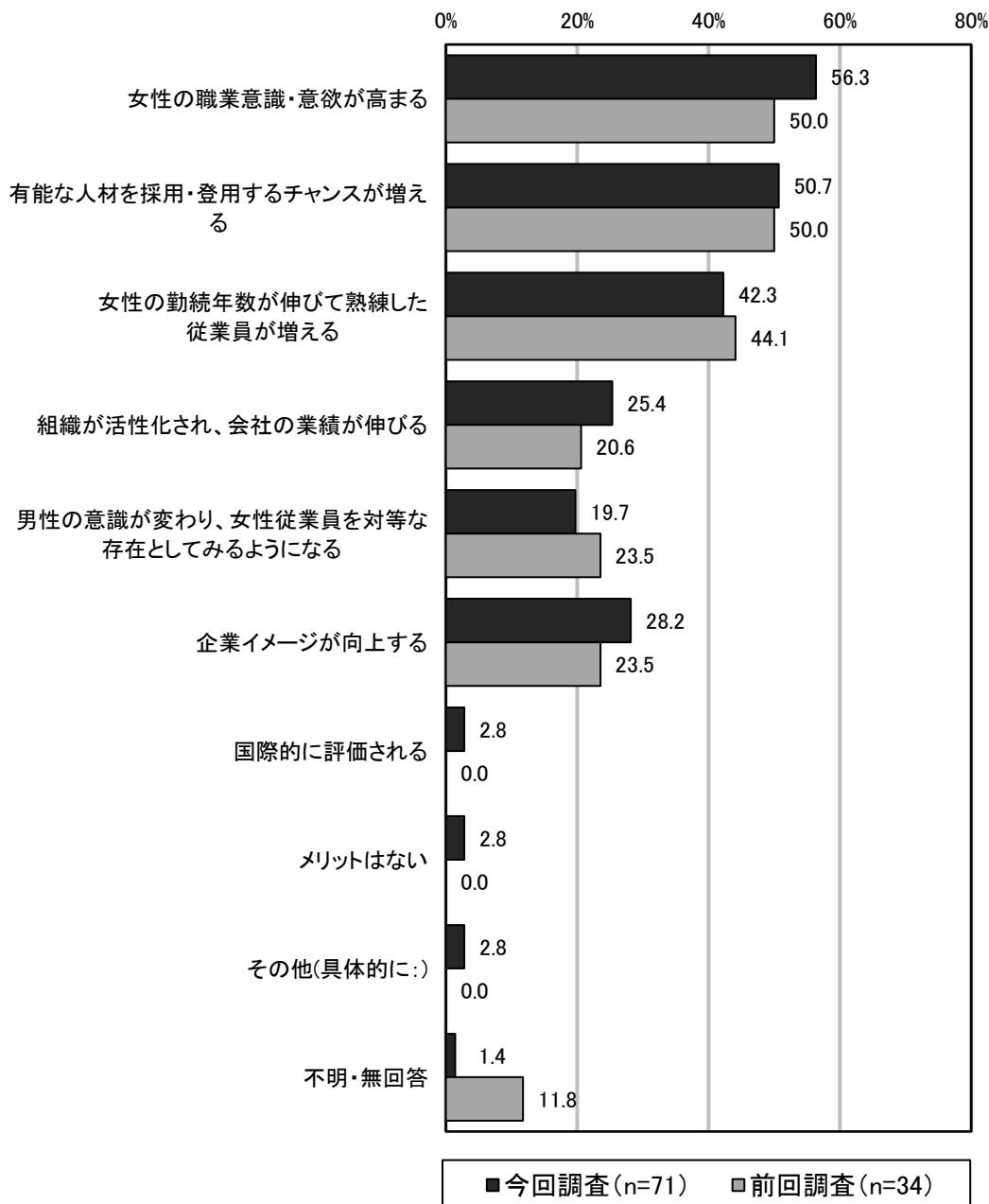
①～⑧までの取組みについての効果をみると、「不明・無回答」以外の効果のうち、最も数値が高かつたものを色づけしました。「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」と「組織が活性化された」のどちらかが最も高い効果となっています。

効果 取組	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 高まつた	組織が活性 化された	男性が女性 を対等な存 在として みるようにな った	女性の勤続 年数が伸び た	顧客や取引 先からの評 判がよくな った	採用にあ たって、優 秀な人材を 確保できた	男女従業員 の能力発揮 により、 生産性向上 や競争力強 化につな がつた	女性の管理 職が増えた	女性の従業 員数が増え た	その他	不明・無回 答
n=376	53	56	24	21	16	15	18	5	8	0	160
①女性の活躍に關する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	5	3	3	3	1	1	1	1	1	0	26
②女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力のある女性を積極的に採用している	9	13	3	4	3	5	1	1	3	0	15
③性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	10	10	6	1	2	2	2	0	1	0	14
④管理職や従業員に対し、女性活用の重要性についての啓発を行っている	3	7	2	1	2	1	3	0	0	0	23
⑤業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	14	9	2	3	2	1	6	1	0	0	11
⑥仕事と家庭(育児・介護)を両立するための制度を充実させている	6	8	4	6	2	3	2	1	2	0	15
⑦女性活用に関するセミナー等に出席し、情報収集を図っている	5	3	3	2	3	1	2	0	1	0	25
⑧その他、独自に取り組んでいる女性活用策がある(具体的に:)	1	3	1	1	1	1	1	1	0	0	31

問10 ポジティブ・アクションを推進していく上で、どのようなメリットが見込まれると思いますか。(○はいくつでも)

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」が56.3%と最も高く、次いで「有能な人材を採用・登用するチャンスが増える」が50.7%となっています。

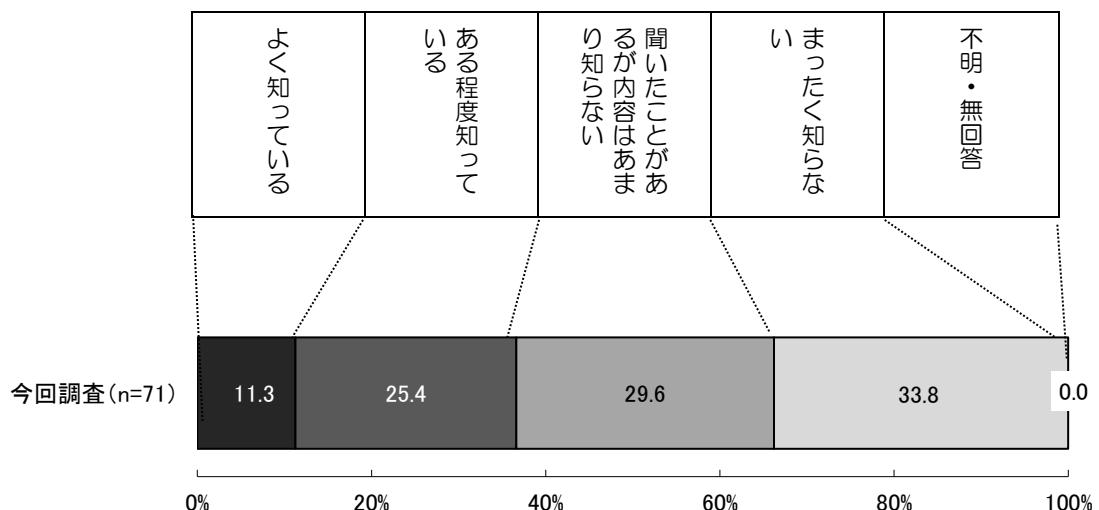
前回調査と比較すると、顕著な違いは見られません。



問11 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出が常時雇用する労働者数

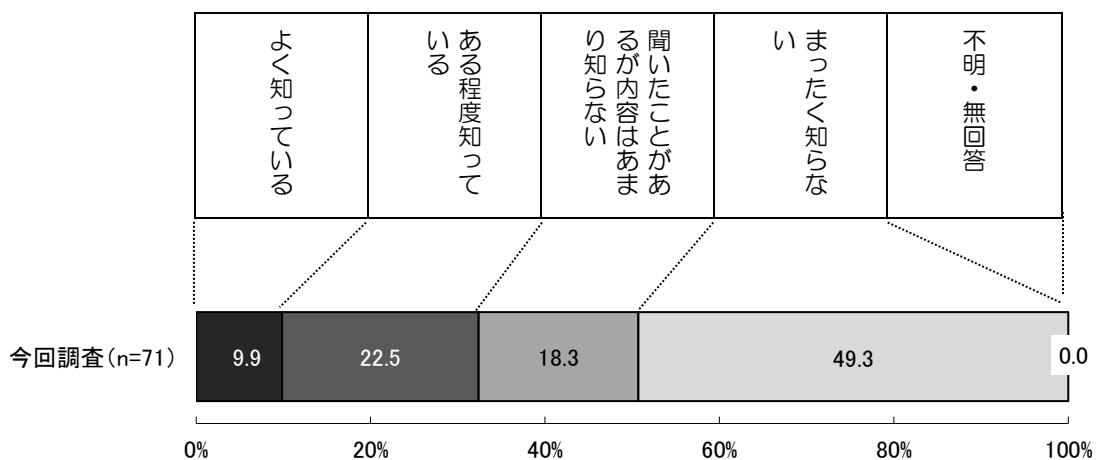
101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務とされていることについてご存じですか。(○はひとつ)

一般事業主行動計画の策定・届出が常時雇用する労働者数
101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務となっていることの認知状況についてみると、「まったく知らない」が33.8%と最も高く、次いで「聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が29.6%、「ある程度知っている」が25.4%となってています。



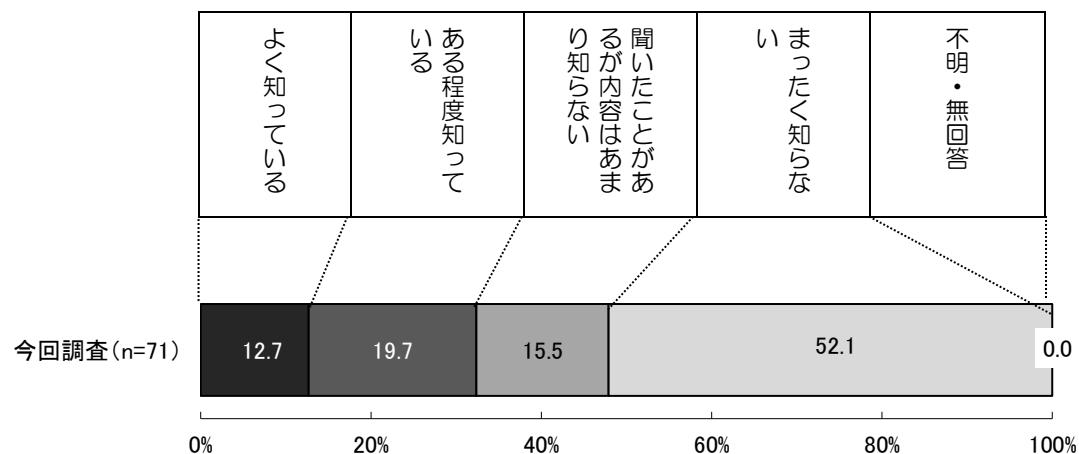
問12 国の認定制度である「えるぼし認定」についてご存じですか。(○はひとつ)

「えるぼし認定」の認知状況についてみると「まったく知らない」が49.3%と最も高く、次いで「ある程度知っている」が22.5%、「聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が18.3%となっています。



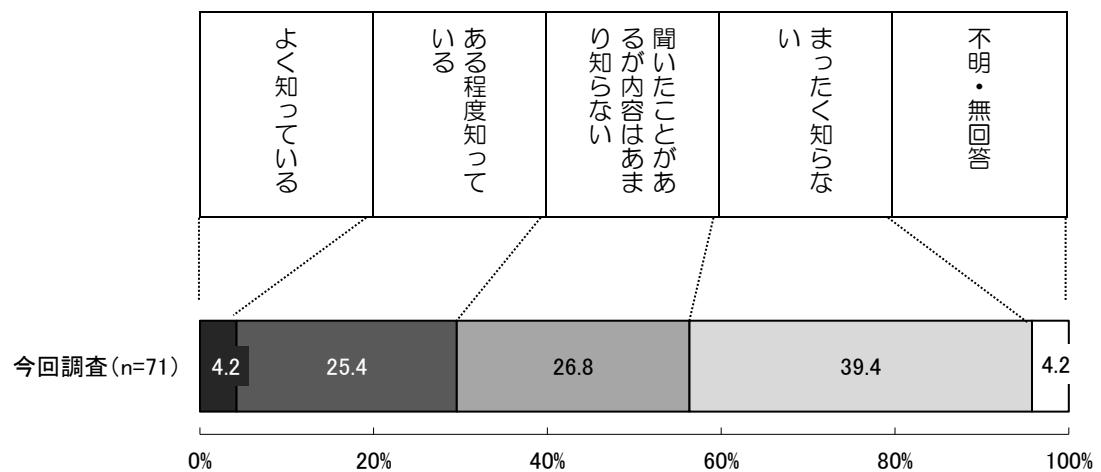
問13 国の認定制度である「くるみん認定」についてご存じですか。(○はひとつ)

「くるみん認定」の認知状況についてみると「まったく知らない」が52.1%と最も高く、次いで「ある程度知っている」が19.7%、「聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が15.5%となっています。



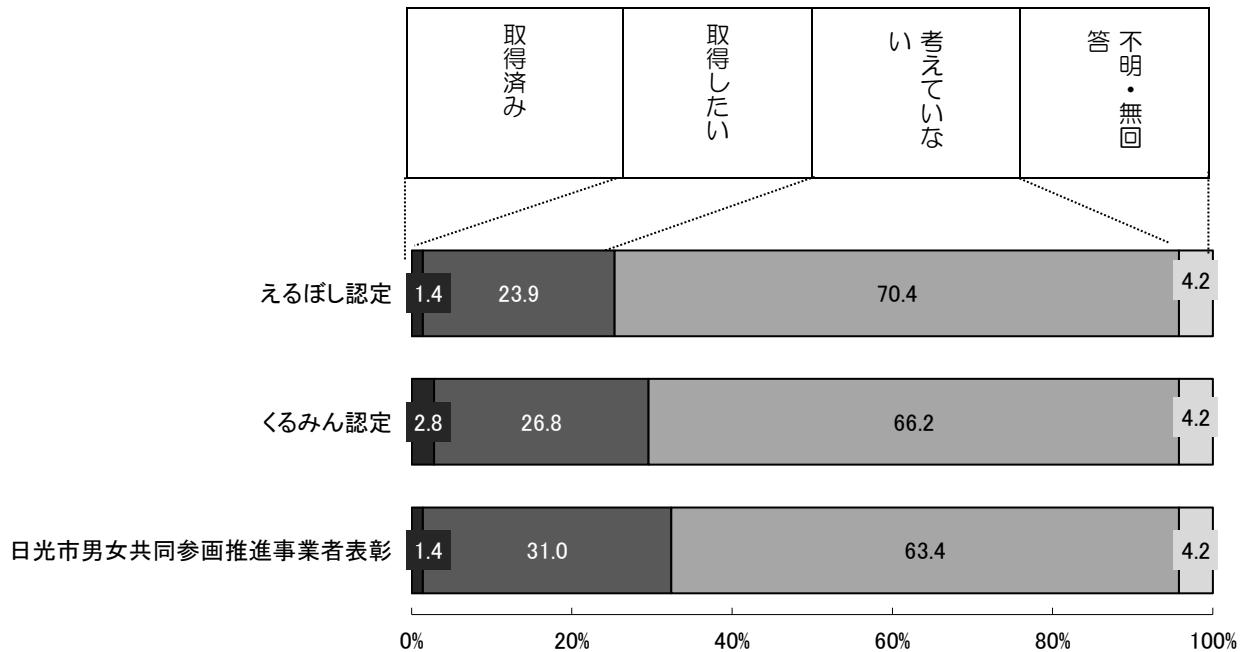
問14 市の表彰制度である「日光市男女共同参画推進事業者表彰」についてご存じですか。(○はひとつ)

「日光市男女共同参画推進事業者表彰」の認知状況についてみると「まったく知らない」が39.4%と最も高く、次いで「聞いたことがあるが内容はあまり知らない」が26.8%、「ある程度知っている」が25.4%となっています。



問15 問12~14の認定や表彰を受けたいと思いますか。(○はそれぞれひとつ)

「各認定や表彰制度」を受けたいかどうかをみると、どの項目も「考えていない」が最も高く、次いで「取得したい」となっています。

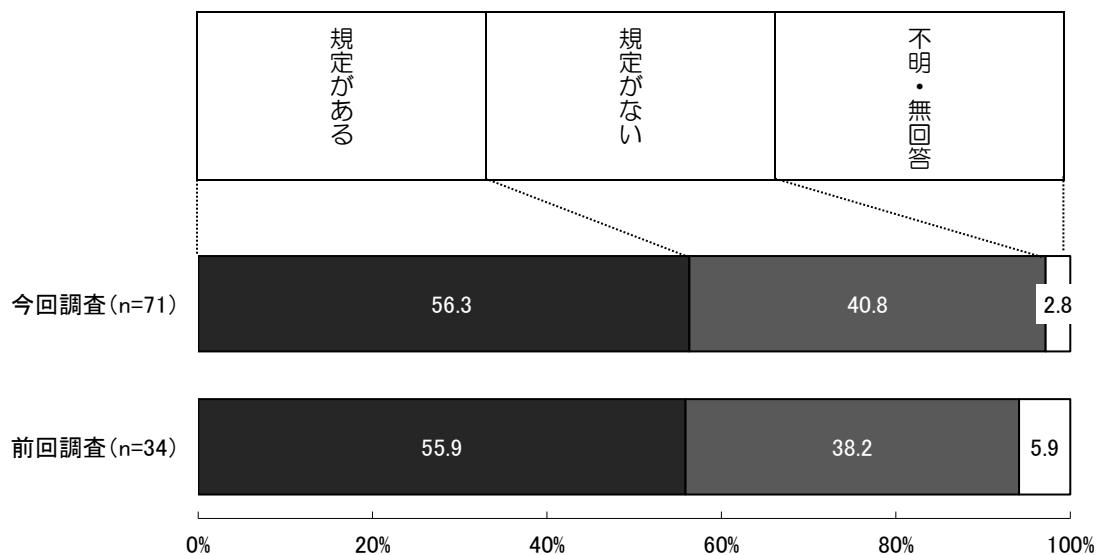


3. ワーク・ライフ・バランスについて

問16 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。(○は1つ)

育児休業制度の規定についてみると、「規定がある」が56.3%、「規定がない」が40.8%となっています。

前回調査と比較すると、顕著な違いは見られません。

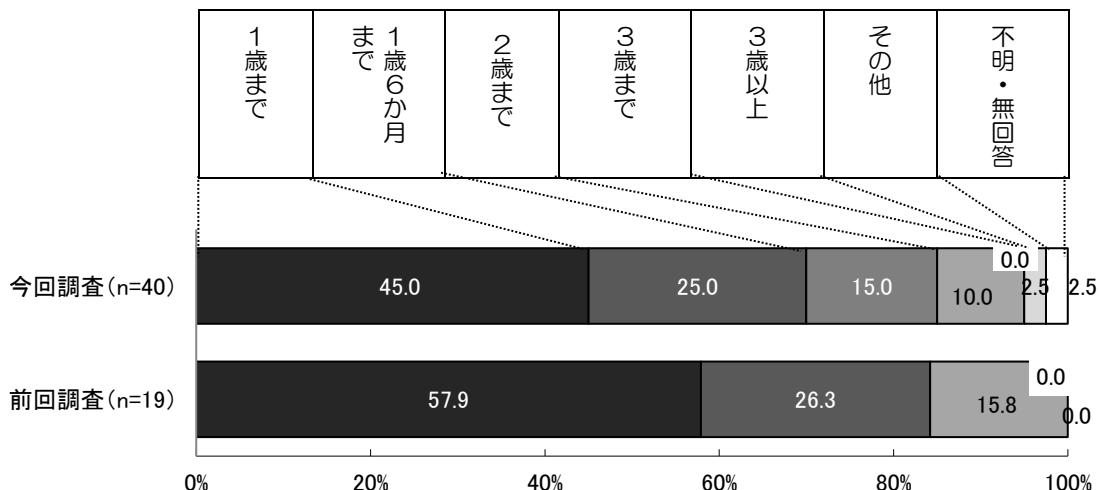


<問16-1～問16-2は問16で「1規定がある」と答えた方におたずねします>

問16-1 育児休業を取得できる期間はどのくらいですか。(○は1つ)

育児休業を取得できる期間についてみると、「1歳まで」が45.0%と最も高く、次いで「1歳6か月まで」が25.0%、「2歳まで」が15.0%となっています。また、3歳以上は0%でした。

前回調査と比較すると、今回調査で「1歳まで」が12.9ポイント低くなっています。なお、「2歳まで」は前回調査では実施していません。



問16-2 令和5年度において、以下の従業員の人数等についてお答えください。

過去1年間の育児休業取得率をみると、女性の取得率は100%となっています。一方、男性の育児休業取得率は42.9%となっており、前回調査より30.4ポイント上昇しています。

また平均取得日数は、女性が80.7日、男性が5.9日となっています。なお、この項目は前回調査では実施していません。

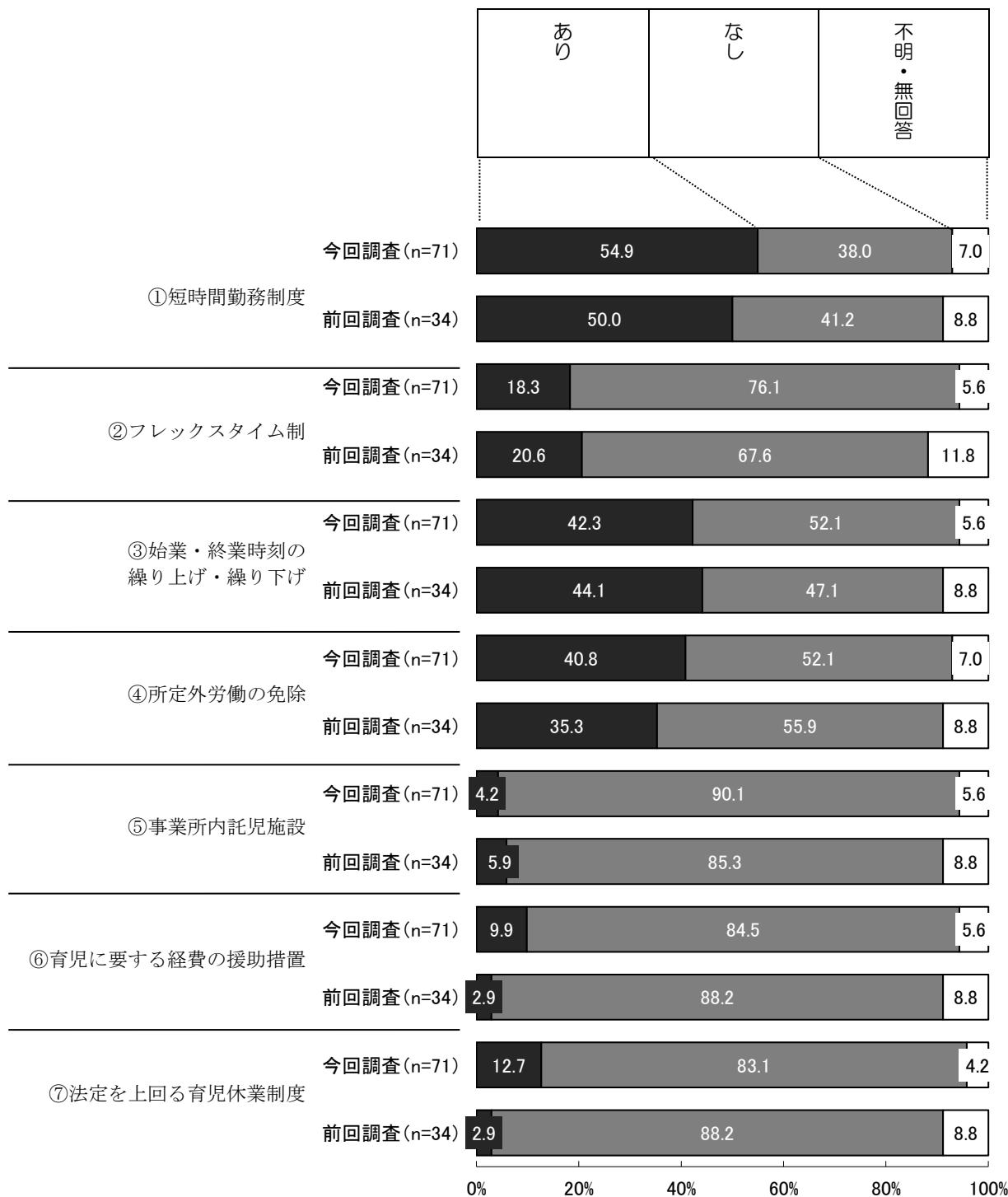
	女性				男性			
	出産者数 (人)	育児休業を 取得した人 数 (人)	平均取得日 数 (日)	取得率 (%)	配偶者が 出産した 従業員数 (人)	育児休業を 取得した人 数 (人)	平均取得日 数 (日)	取得率 (%)
今回調 査 (n=40)	21	21	80.7	100	28	12	5.9	42.9
前回調 査 (n=19)	2	2	—	100	8	1	—	12.5

問17 事業主は、育児が必要な従業員について、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりませんが、貴事業所には以下のような制度はありますか。ある場合は、利用実績についてもお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

制度の規定の有無

勤務時間の短縮等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54.9%ともっとも高くなっています。

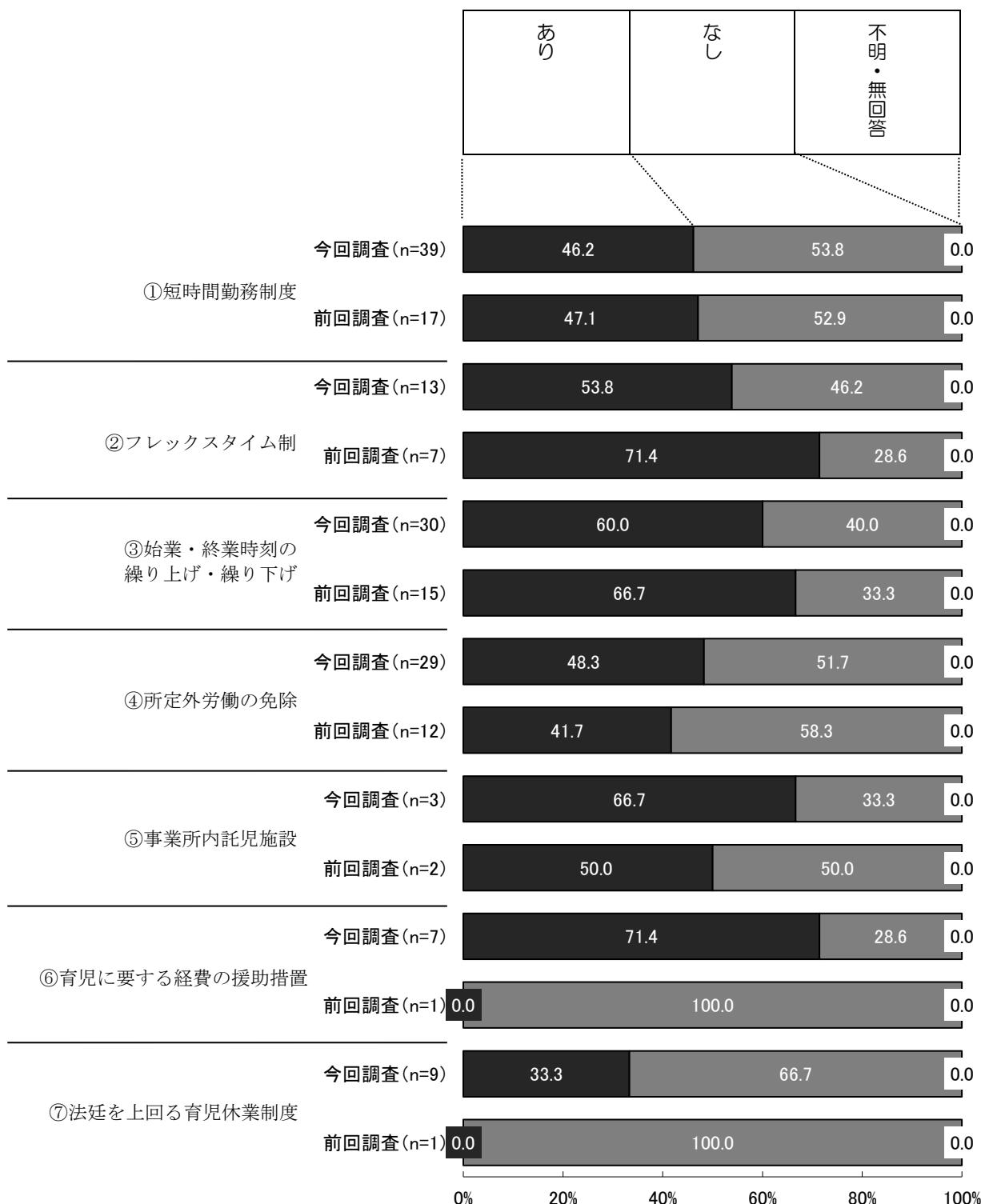
前回調査と比較すると、今回調査の「あり」の割合では、[⑦法定を上回る育児休業制度] が9.8ポイント高くなっています。



利用実績の有無

勤務時間の短縮等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事業所内託児施設]、[⑥育児に要する経費の援助措置]が5割以上となっています。

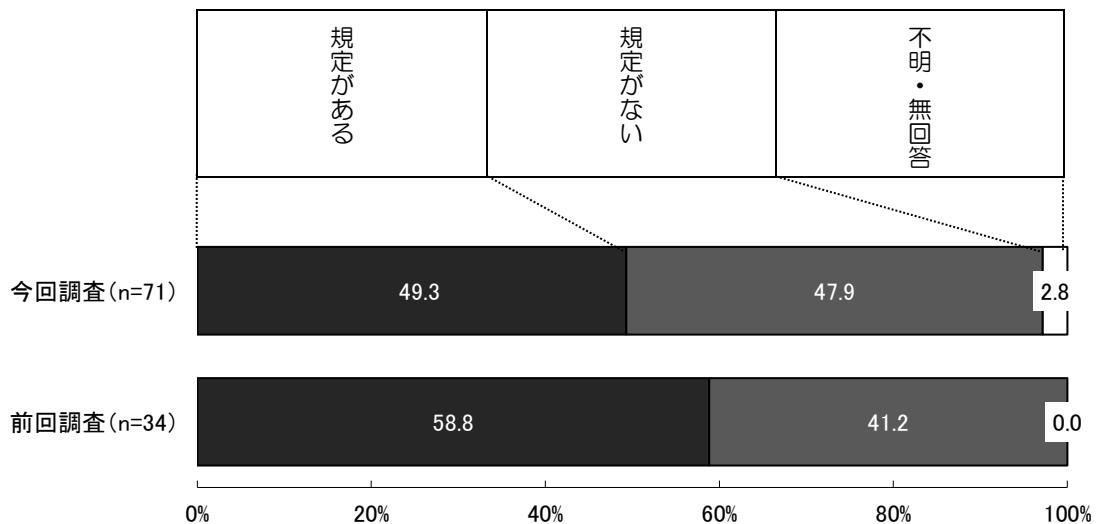
前回調査と比較すると、今回調査の「あり」の割合では、[⑥育児に要する経費の援助措置]と[⑦法廷を上回る育児休業制度]が前回の0ポイントからそ、それぞれ71.4ポイント、33.3ポイント高くなっています。



問18 貴事業所では、介護休業制度の規定がありますか。（○は1つ）

介護休業制度の規定についてみると、「規定がある」が49.3%、「規定がない」が47.9%で、ほぼ同程度となっています。

前回調査と比較すると、今回調査で「規定がない」が9.5ポイント減少し、「規定がない」が6.7ポイント増加しています。



<問18-1は問18で「1 規定がある」と答えた方におたずねします>

問18-1 令和5年度において、以下の従業員の人数等についてお答えください

過去1年間の介護休業取得した従業員についてみると、女性は2名で平均取得日数は2.5日、取得率は0.3%となっており、男性は0人となっています。なお、平均取得日数は、前回調査では実施していません。

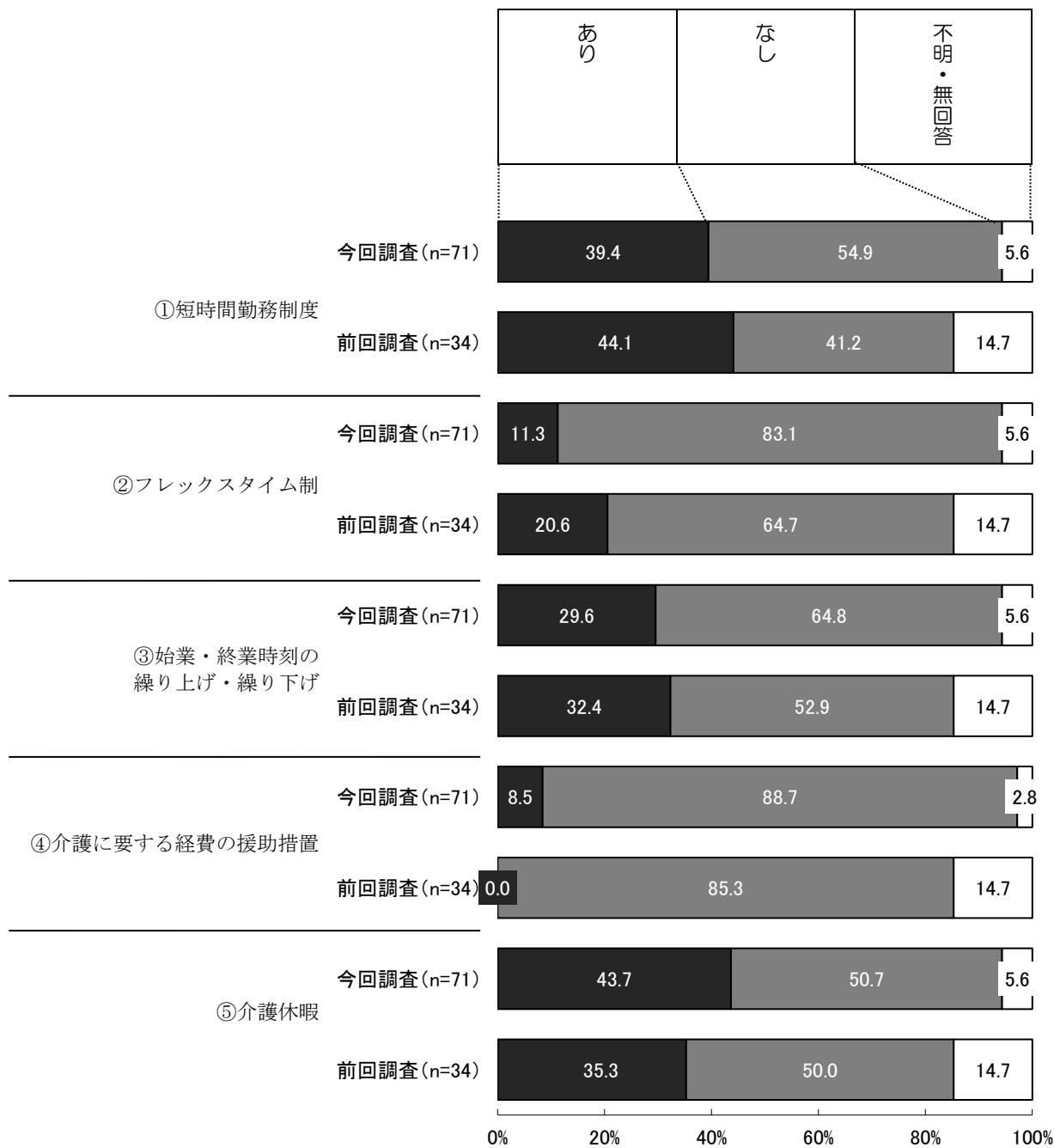
	女性				男性			
	問18で「1 規定がある」と答えた事業所の女性の総数	介護休業を取得した人數(人)	平均取得日数(日)	取得率(%)	問18で「1 規定がある」と答えた事業所の男性の総数	介護休業を取得した人數(人)	平均取得日数(日)	取得率(%)
今回調査(n=35)	776	2	2.5	0.3	1640	0	0	0.0
前回調査(n=20)	253	0	—	0.0	460	1	—	0.2

問19 介護が必要な家族がいる従業員が利用できる制度がありますが、貴事業所には以下のような制度はありますか。ある場合は、利用実績についてもお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

制度の規定の有無

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、[⑤介護休暇] の「あり」が43.7%と最も高くなっています。

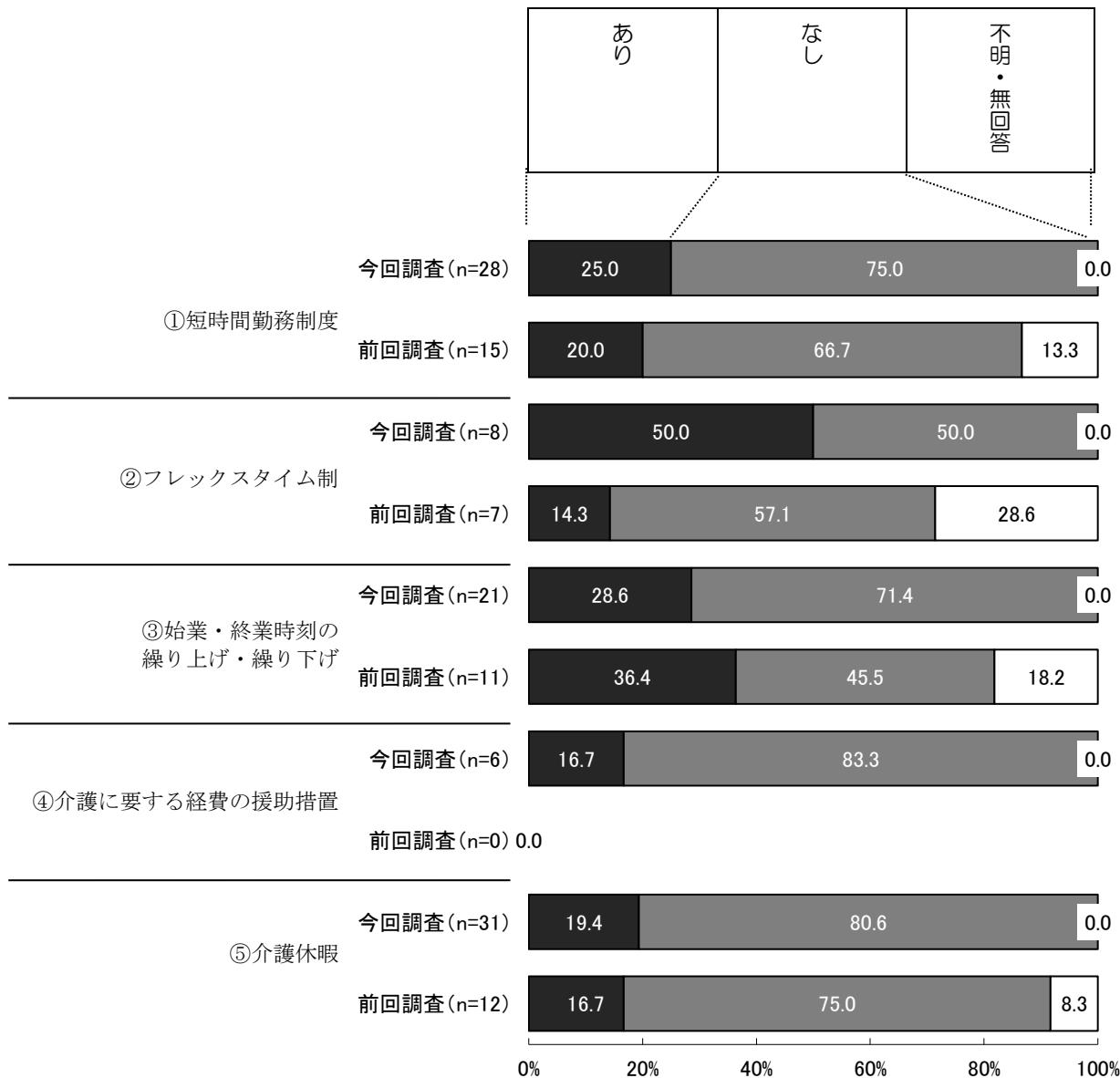
前回調査と比較すると、今回調査の「あり」の割合では [④介護に要する経費の援助措置] と [⑤介護休暇] のポイントが高くなっています。その他は低くなっています。



利用実績の有無

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、[②フレックスタイム制]以外のいずれも「なし」が「あり」を上回っています。

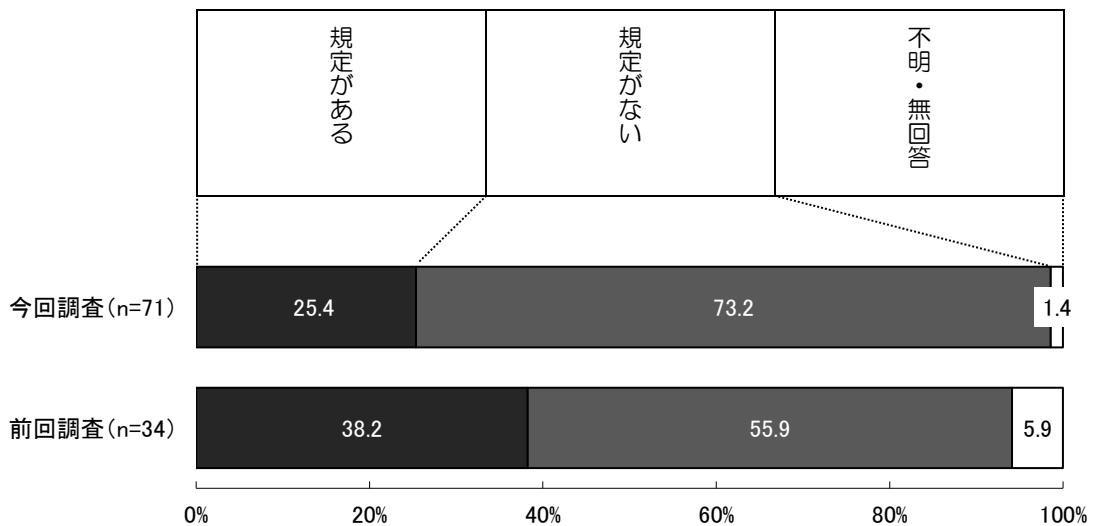
前回調査と比較すると、「あり」の割合が全体的に高くなっています。



問20 貴事業所では、看護休暇制度の規定がありますか。(○は1つ)

看護休業制度の規定についてみると、「規定がない」(73.2%)が「規定がある」(25.4%)を上回っています。

前回調査と比較すると、今回調査で「規定がある」が12.8ポイント減少し、「規定がない」が17.3ポイント高くなっています。

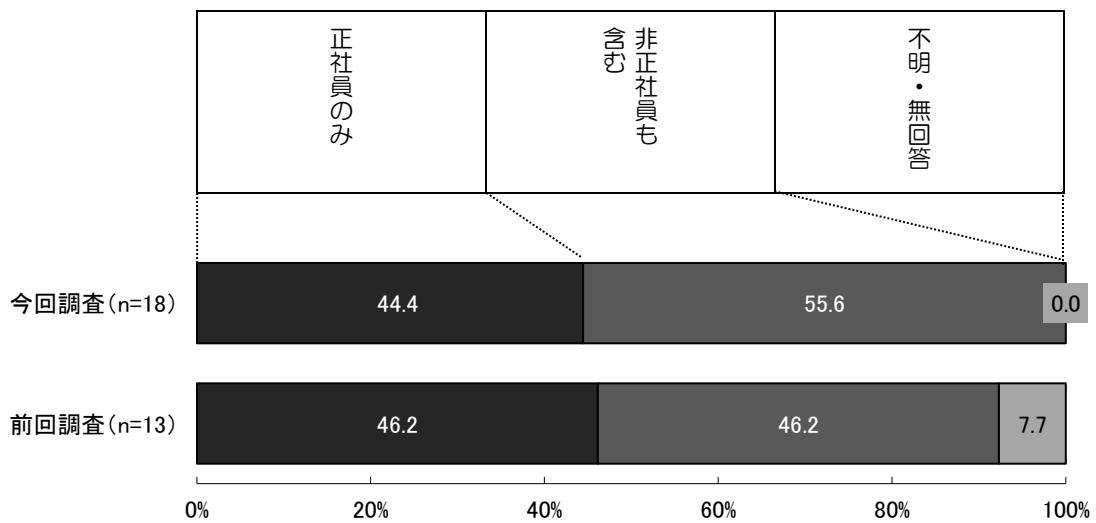


<問20-1～問20-2は問20で「1 標準がある」と答えた方におたずねします>

問20-1 看護休暇の対象者は、どの範囲までですか。(○は1つ)

看護休暇の対象者についてみると、「正社員のみ」が44.4%、「非正社員も含む」が55.6%になっています。

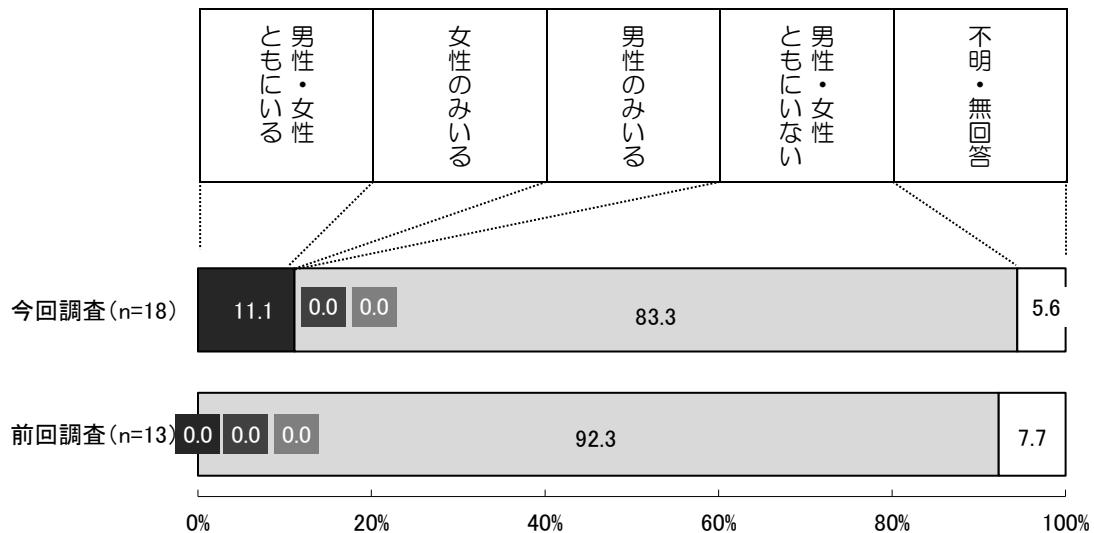
前回調査と比較すると、今回調査で「非正社員も含む」が9.4ポイント高くなっています。



問20-2 令和5年度において、看護休暇を取得した従業員はいますか。(○は1つ)

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・女性ともにいない」が83.3%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」が11.1ポイント高くなっています。

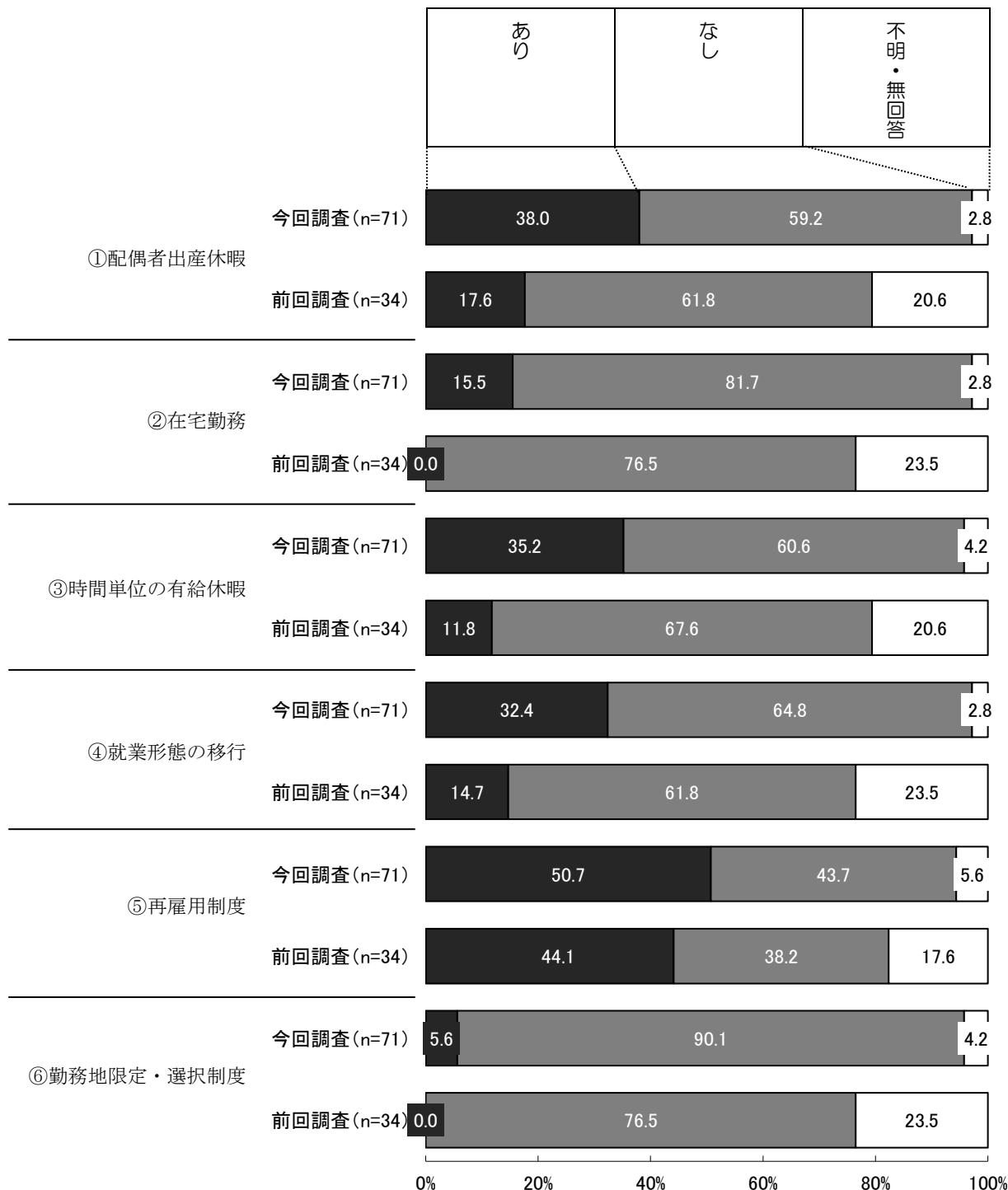


問21 育児支援や介護支援の他に、仕事と家庭の両立のための支援制度を設けていますか。ある場合は、利用実績についてもお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

制度の規定の有無

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50.7%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」が約6割～9割となっています。

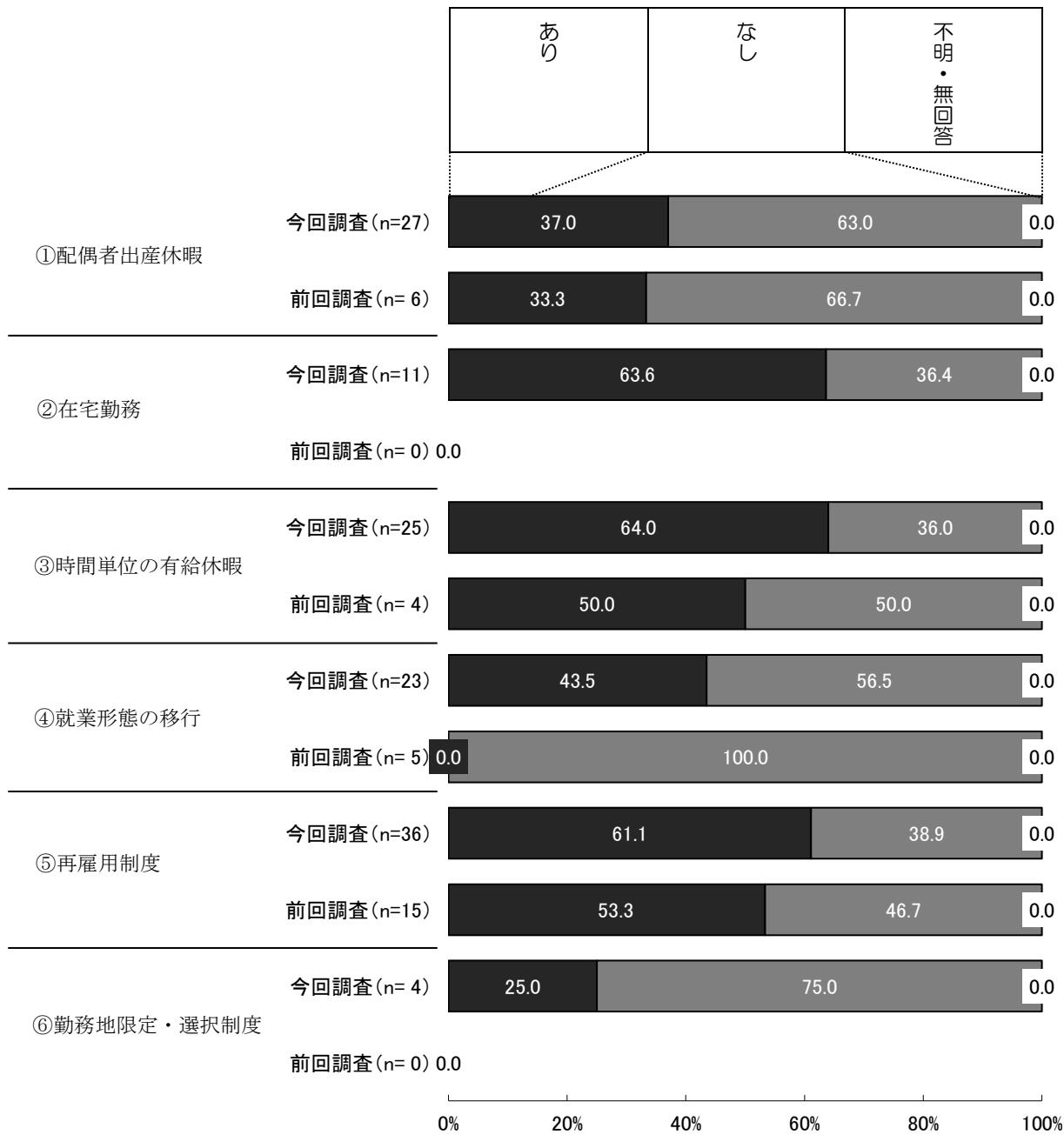
前回調査と比較すると、今回調査で全ての項目で「あり」のポイントが高くなっています。



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、[②在宅勤務]、[③時間単位の有給休暇]、[⑤再雇用制度] の「あり」 6割以上となっています。

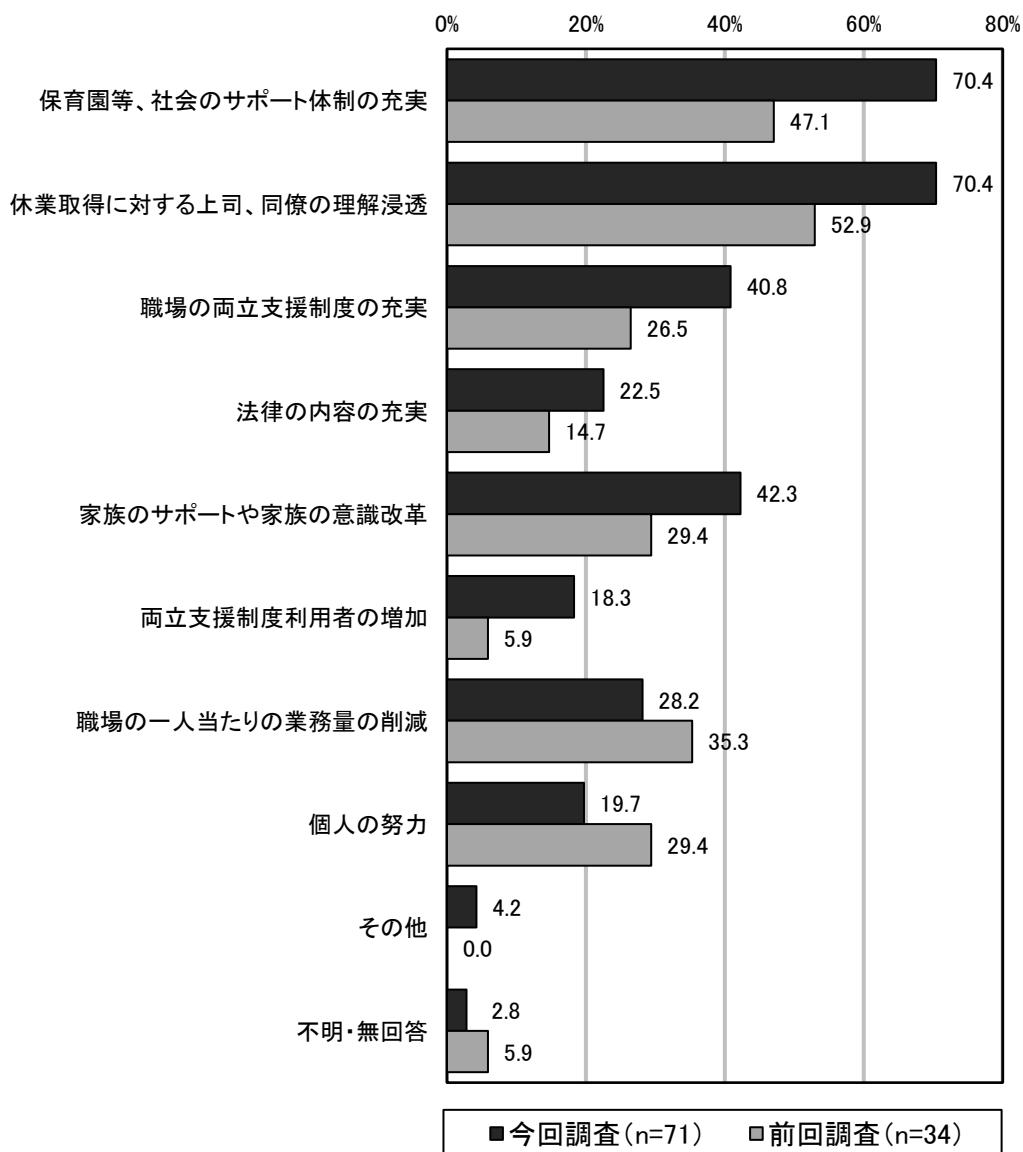
前回調査と比較すると、今回調査では全ての項目で「あり」の割合が高くなっています。



問22 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことは何ですか。(○はいくつでも)

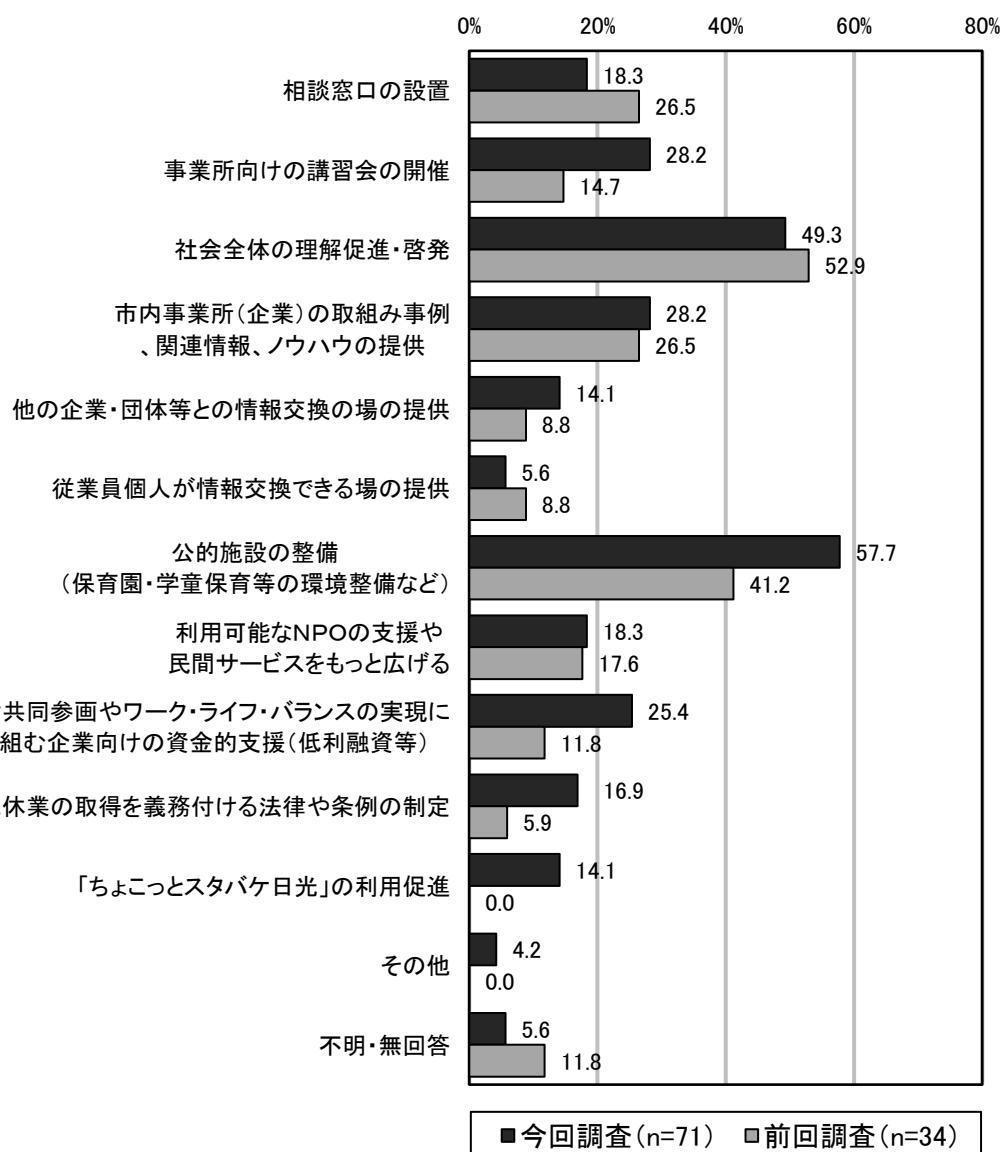
仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことについてみると、「保育園等、社会のサポート体制の充実」と「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が同率で70.4%と最も高く、次いで「家族のサポートや家族の意識改革」が42.3%、「職場の両立支援制度の充実」が40.8%となっています。

前回調査と比較すると、今回調査で「職場の一人当たりの業務量の削減」と「個人の努力」の割合が低くなっていますが、それ以外の項目では割合が高くなっています。特に、「保育園等、社会のサポート体制の充実」では23.3ポイント高くなっています。



問23 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待することは何ですか。(○はいくつでも)

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの支援において行政に期待することについてみると、「公共施設の整備」が57.7%と最も高く、次いで「社会全体の理解促進・啓発」が49.3%、「事業者向けの講習会の開催」と「市内事業所（企業）の取組み事例、関連情報、ノウハウの提供」が同率の28.2%となっています。



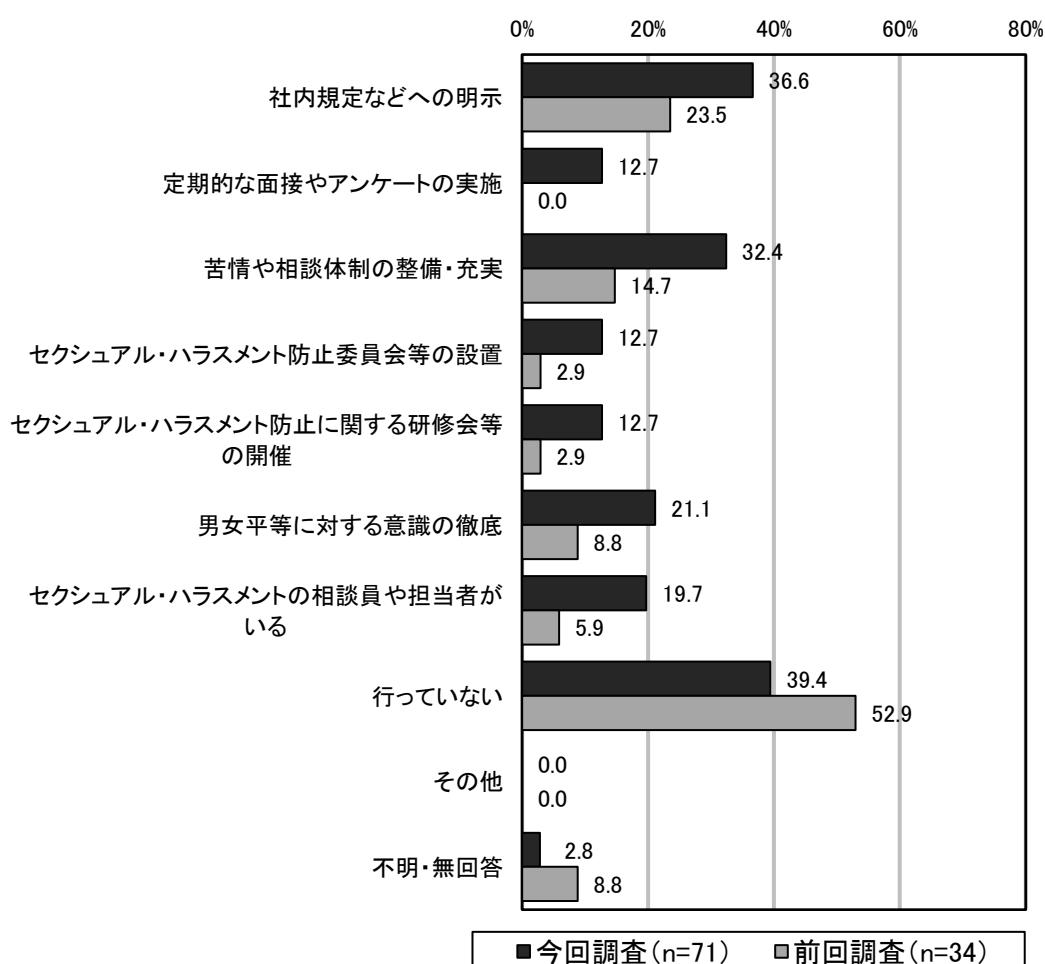
4. ハラスメントについて

問24 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの防止に対して何か取組みを行っていますか。(○はいくつでも)

セクシュアル・ハラスメントの防止に対する取組みの実施状況についてみると、「行っていない」が39.4%と最も高く、次いで「社内規定などへの明示」が36.6%、「苦情や相談体制の整備・充実」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「行っていない」の割合が13.5ポイント低くなっています。

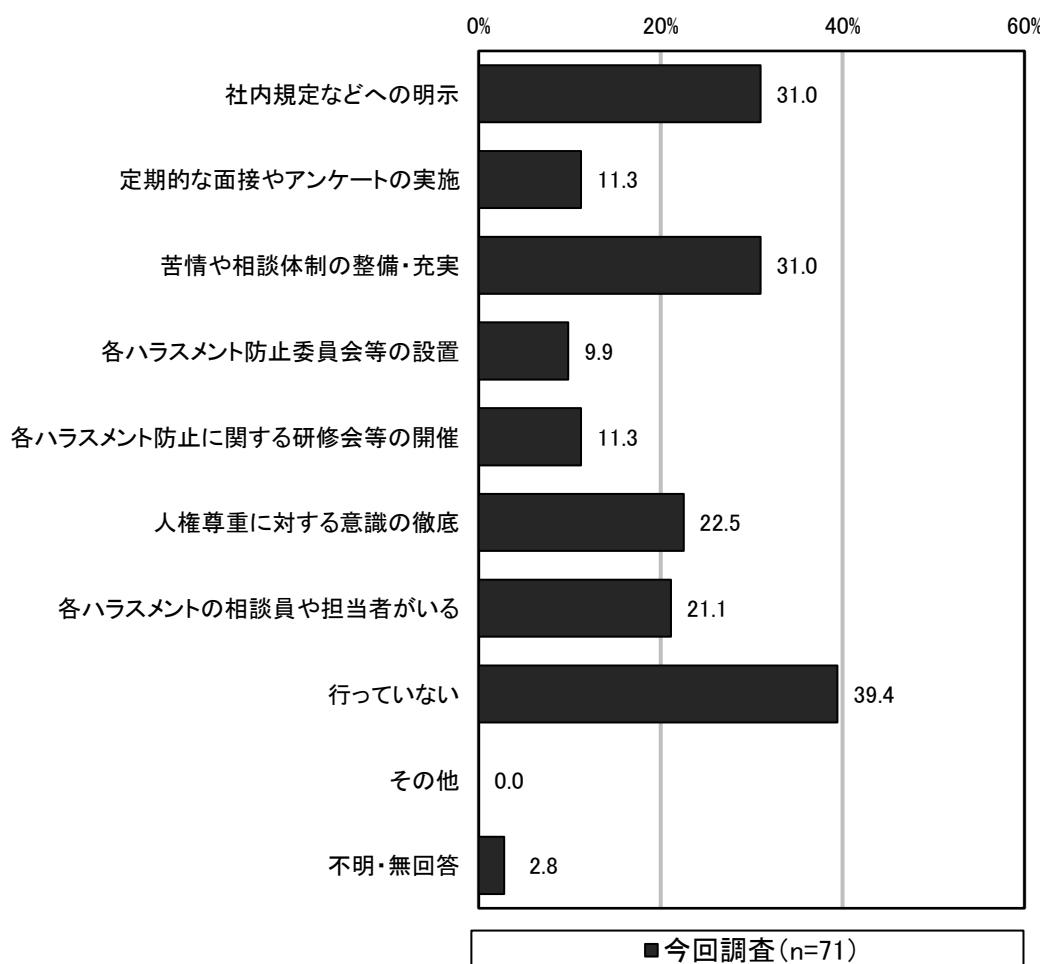
具体的な取組みについてみると、全ての項目でポイントが高くなっています。



問25 貴事業所では、各ハラスメント（パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、性的マイノリティへのハラスメント等）の防止に対して何か取組みを行っていますか。（○はいくつでも）

各ハラスメントの防止に対する取組みの実施状況についてみると、「行っていない」が39.4%と最も高く、次いで「社内規定などへの明示」と「苦情や相談体制の整備・充実」が同率で31.0%となっています。

今回調査から始めた問い合わせのため、前回調査との比較はありません。



5. 自由回答

内容	業種
小人数の事業所では、他者への負担を考えて、取りにくい状況で、期間中に穴埋する為に新規採用しても、継続が難しく、事業自体が、かたむく恐れがあつて、本人が、考えて、取得を、見送らざる得ないのが現状と思う。	卸売・小売業
日光市では、まだまだ男が上で男女対等ではないと思います。そういう企業や会社が多いのではないかでしょうか。会長、代表、役員等ご高齢の男性の方々が多く占めているようを感じます。それがすべて悪いわけではないですが、女性の意見や活躍の壁になっているようになります。	卸売・小売業
定年退職後の高齢者や専業主婦の社会進出の場になればと、新規事業で農業を始めました。新たな人の出会いがあり、社の空気感も変わり、大変な事もありますが、やってよかったですと思います。こんな会社がもっと増えていって欲しいなと思っています。	農業
人口を増やしてください。産婦人科医院やレディースクリニックを増やしてください。もっと女性にとって住みやすい市になってください。	製造業
まだまだ男女平等とは言えない部分がたくさんあると思う。	医療・福祉業
男女ではなく、世代の考え方の違いだと思います。考えが古い。年配世代と今の世代の子育ての違い理解度。税金安くしてほしい。政策は具体的に何をしたのですか？	建設業

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7年9月
編 集 日光市 総務課

〒321-1292
栃木県日光市今市本町1番地
TEL 0288-21-5184（直通）
