

会津若松市

男女共同参画に関する意識調査報告書

<概要版>

令和4年度

会津若松市

## ■調査概要

会津若松市では、「性別にかかわらず、多様性を尊重し、一人ひとりがその個性や能力を十分に発揮することができるまちを目指して」の理念のもと、様々な施策に取り組んでいます。

本調査は、「第5次会津若松市男女共同参画推進プラン」に代わる新たなプラン策定のための基礎資料とするとともに、男女共同参画に関する市民の意識及び生活実態の変化の把握並びに社会情勢の変化に伴う新たな問題に対する意識等を総合的に調査し、今後の施策の方向性等の参考とするために実施したものです。

### 【有効回収数/調査対象者数（回答率）】

- ・市民向け意識調査 : 623/2,000 人（回答率：31.2%）
- ・高校生向け意識調査 : 927/987 人（回答率：93.9%）
- ・事業所の実態・意識調査 : 164/524 事業所（回答率：31.3%）
- ・町内会の実態・意識調査 : 432/507 町内会（回答率：85.2%）

※本概要版は、各調査の主な結果を抜粋して作成しています。詳細については、各報告書を御参照ください。

## ■調査結果の概要（全体）について

### ●男女の地位の平等感、男女の生き方について（1、2）

- ・男女の地位の平等感については、学校教育の場においては、「平等」と感じている割合が約7割となっている一方で、政治の場や習慣・しきたり、社会全体においては、6割以上の方が「男性優位」と感じています。また、前回調査と比較すると、家庭生活においては男女の地位の平等感が高まっているものの、その他の項目では「男性優位」と感じる人が多くなっています。
- ・男女ともに理想とする生き方については、「家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させる（両立）」の回答が約5割と最も多く、前回の調査と比較して、「男性は仕事、女性は家庭生活または地域活動を優先すべき」という考え方が解消されてきています。

### ●女性の活躍促進について（3～7）

- ・男女共に約6割の方が、身近なところで女性が活躍していると感じています。一方で、事業所における管理職等の男女比や町内会役員における男女比などを見ると、圧倒的に男性の割合が高くなっており、事業所や町内会における意思決定の場への女性の参画はあまり進んでいない現状が分かります。

### ●就労・職業、家庭・結婚について（8～12）

- ・希望する生活については、男女ともに、「仕事」、「家庭」、「地域活動や自分の時間」を両立させたいと希望しながらも、実際の生活においては男性が仕事、女性は家庭・仕事優先にならざるをえない方がいることがわかります。
- ・女性が働くことについては、男女ともに「結婚や出産にかかわらず、働く方がよい（就業継続型）」という考え方が最も多くなっています。
- ・「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は否定的な意見（そうは思わない・どちらかといえばそうは思わない）が7割以上を占め、前回調査と比較すると13.7ポイントも増えており、日本で古くから続く固定的性別役割分担意識は解消に向かっていることが分かります。

### ●人権<性の多様性、DV等>について（13～17）

- ・「セクシュアル・マイノリティ」や「LGBT」といった性の多様性に関する言葉の知名度は高いものの、認知度は回答者の約半数とまだ低い現状にあります。
- ・全体の8.5%（約11～12人に1人）の方が、今までに自分の体の性、心の性または性的指向に違和感を持ったり悩んだりした、または、身近に悩んでいる方を見たり、悩んでいることを聞いたりしたことがあると回答している一方で、事業所における性の多様性への配慮について、約76%が取り組んでおらず、市に求める対策への声も多くなっています。
- ・女性の4.7%、男性の0.3%の人がDV被害経験があると回答しています。また、被害経験者のうち、女性の2割は誰にも相談することができなかったと回答しています。

### ●介護について（18、19）

- ・自宅で介護する場合の担い手について、依然として男女ともに女性が担うものという意識が強いことが分かります。

### ●防災分野への女性の参画について（20）

- ・依然として「男女別ニーズに配慮した物資備蓄や速やかに調達・輸送できる体制整備」や「男女共同参画の視点からの災害対応の学習機会」、「平時からの防災に対する男女共同参画の意識づくり」が必要という声が多いことが分かります。

### ●市の施策に望むことについて（21、22）

- ・就労関係や保育、介護など生活の中で現実に直面している課題等の施策の充実を望む回答と男女平等教育の推進を求める回答が多くなっています。
- ・事業所における「ワーク・ライフ・バランス」の推進のためには、行政に対し、成果をあげている企業の具体的な取組事例の紹介や管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施などを望む回答が多くなっています。

#### 【総括】

以上の結果、男女ともに望ましい生き方や希望する生活においては「仕事と家庭生活・地域活動との両立」を望む声が多く、女性の就業のあり方については、「結婚や出産にかかわらず、働く方がよい（就業継続型）」と考えている人が全体的に多くなってきているなどのことが分かりました。生活の様々な場面における男女共同参画意識も高まってきています。

しかし、現実の生活は「女性は家庭、男性は仕事」といった、従来の固定的性別役割分担をせざるをえない実態となっています。

そのため、職場における男女格差の是正、男女ともに働き方の見直し、介護や子育てサービスの充実や、男性優位の状況を変えていくための意識啓発など、特に女性が現実に直面している課題を解決する施策や女性活躍を後押しする施策の充実が望まれています。

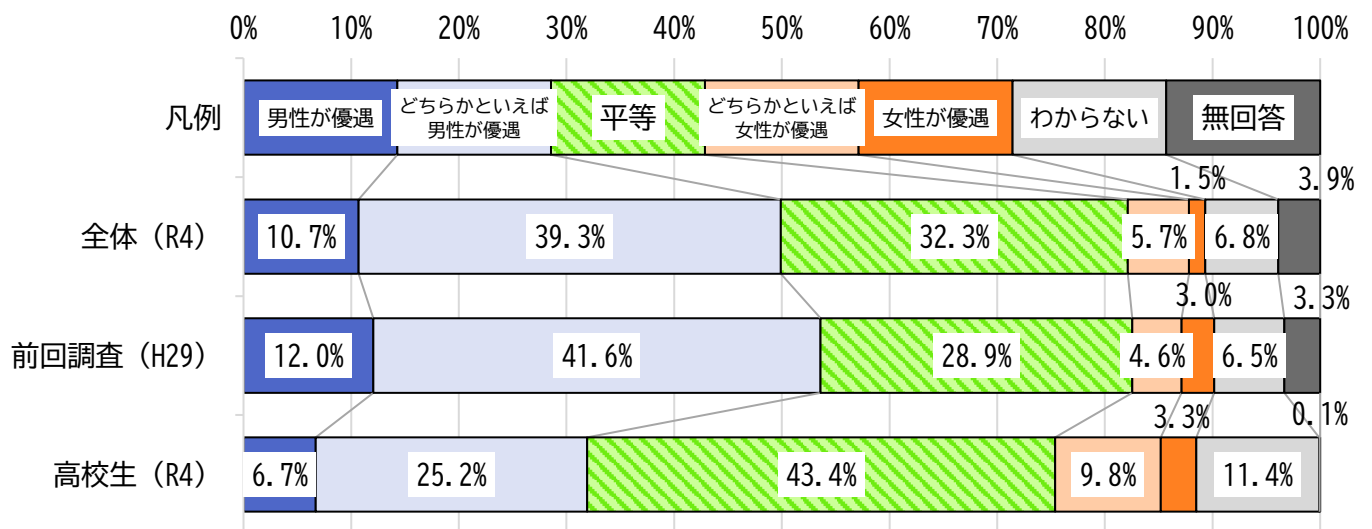
今後は、このたびの意識調査の結果を市の施策に反映させるため、新たな男女共同参画推進プランを策定していきます。

# 1. 男女の地位の平等感について

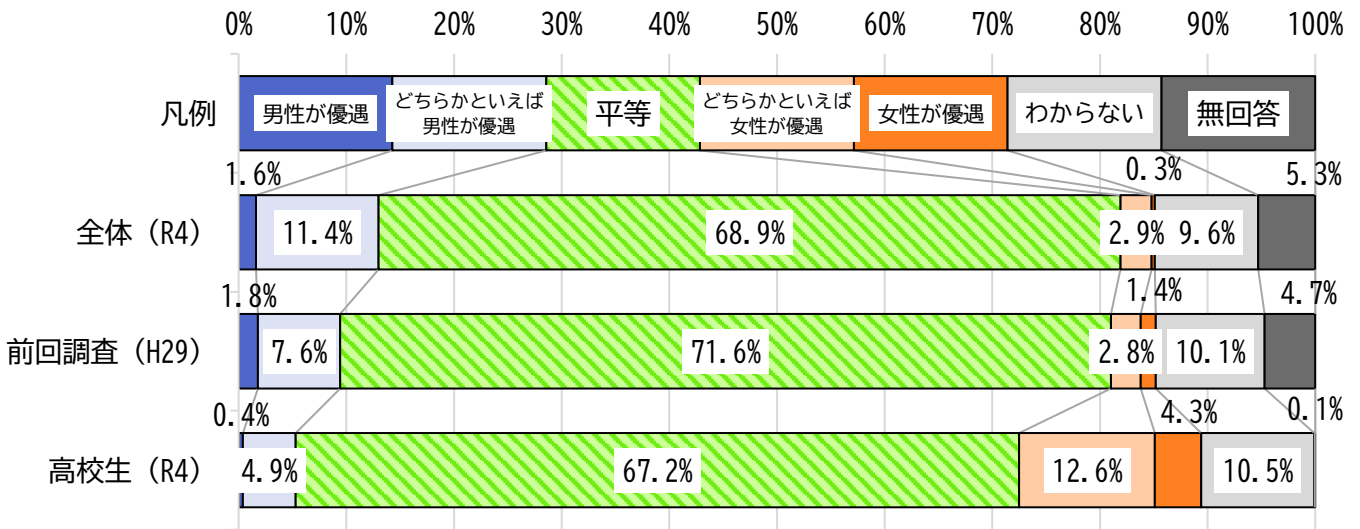
依然として、政治の場や習慣・しきたり、社会全体において「男性優位」と感じている人は多いですが、分野によっては男女の地位の平等感が高まっているところもあります。

- 「平等」と回答した割合が多い分野は、順に「学校教育（68.9%）」、「家庭生活（32.3%）」、「自治会や地域活動（31.8%）」となっています。家庭生活については、前回調査よりも3.4ポイント増えています。
- 「男性が優遇」及び「どちらかといえば男性が優遇」と回答した割合が多い分野は、順に「政治の場（77.3%）」、「社会全体（71.4%）」、「習慣・しきたり（66.0%）」、「職場（57.4%）」、「法律や制度（51.2%）」となっており、前回調査と比較し、それぞれ若干増加しています。
- 高校生向け意識調査では、8つの項目のうち、「家庭生活」「学校教育」「法律や制度」「社会全体」の4つの設問を設けました。「平等」と回答した高校生と18歳以上の市民の割合を比較すると、高校生の方が「家庭生活」では11.1ポイント高く、「学校教育」では1.7ポイント低く、「法律や制度」では14.4ポイント高く、「社会全体」では5.9ポイント高い結果となりました。

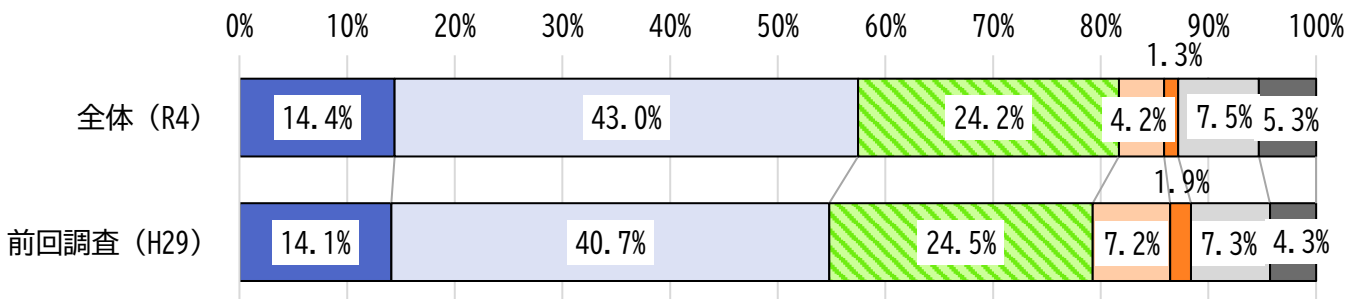
## 【家庭生活】



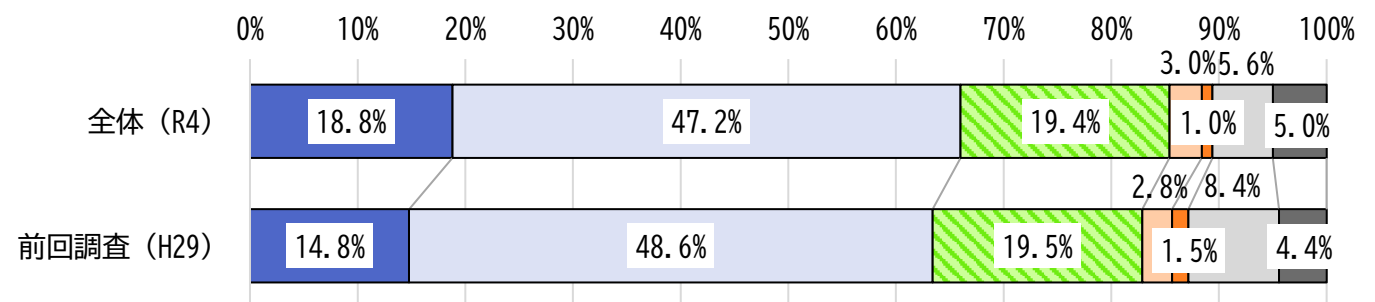
### 【学校教育】



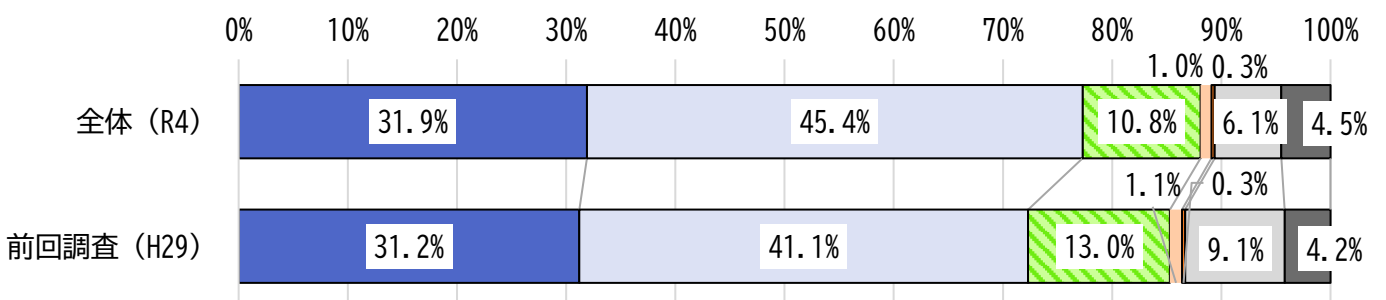
### 【職場】



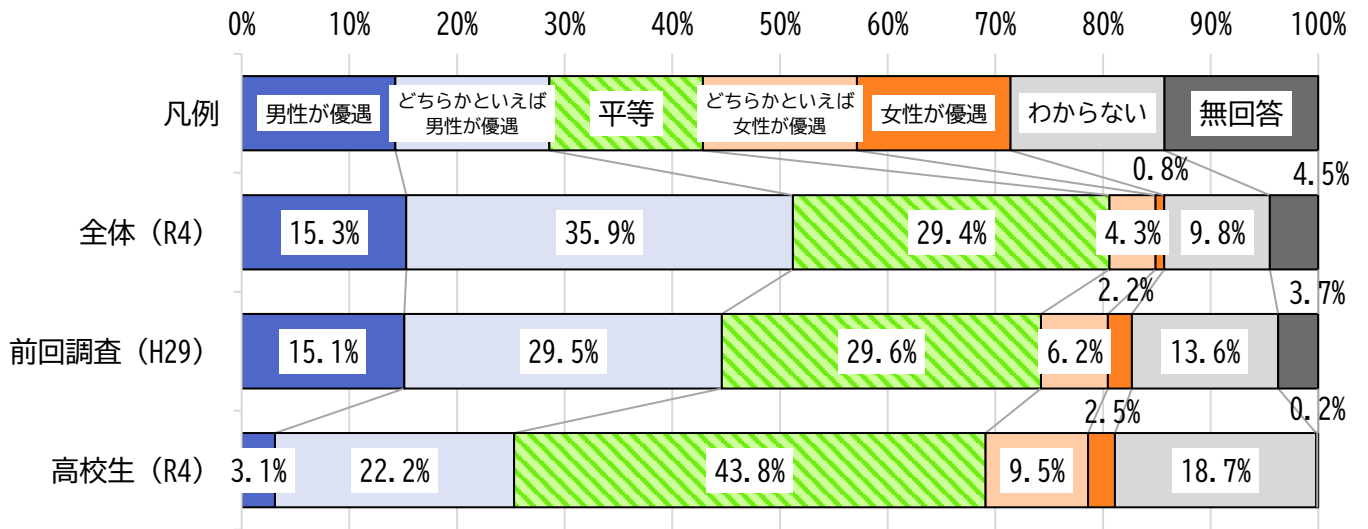
### 【習慣・しきたり】



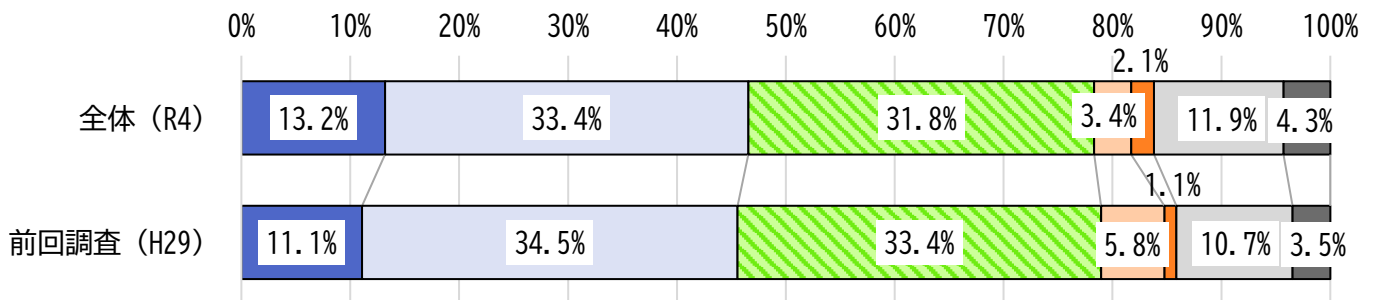
### 【政治の場】



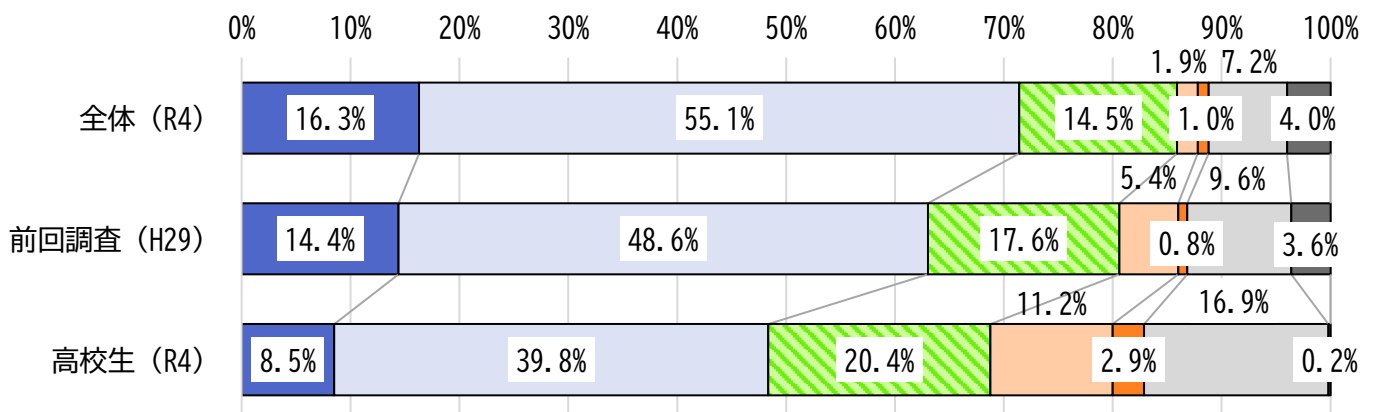
### 【法律や制度】



### 【自治会や地域活動】



### 【社会全体】



## 2. 男女の生き方について

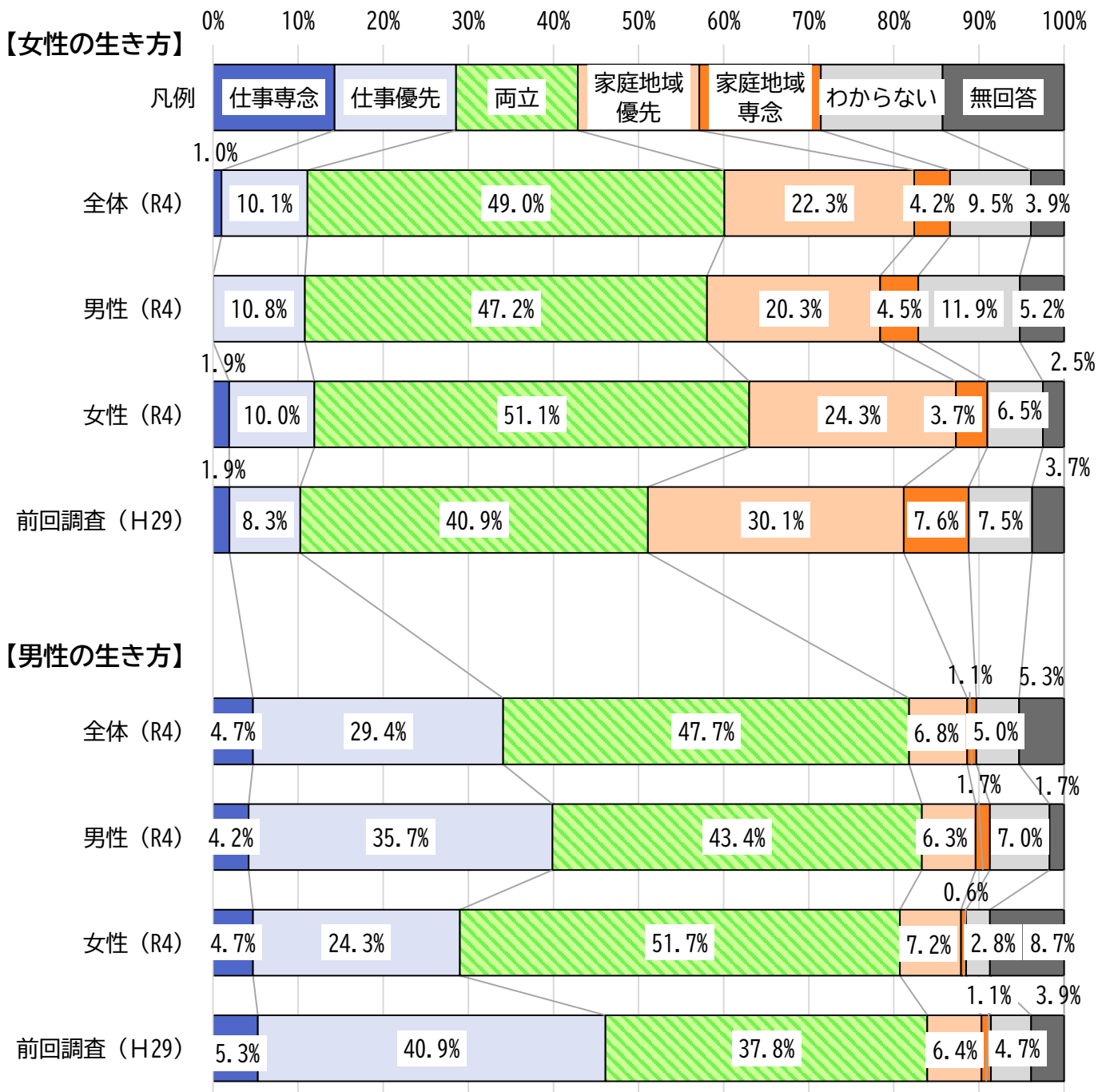
男女共に「仕事と家庭生活・地域活動との両立」が望ましいと考える人が多くなっています。

### 【望ましい女性の生き方について】

○「家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させる（49.0%）」の回答が最も多く、次いで「家庭生活または地域活動を優先（22.3%）」となっています。前回調査と比較し、両立の割合が8.1ポイント増えています。

### 【望ましい男性の生き方について】

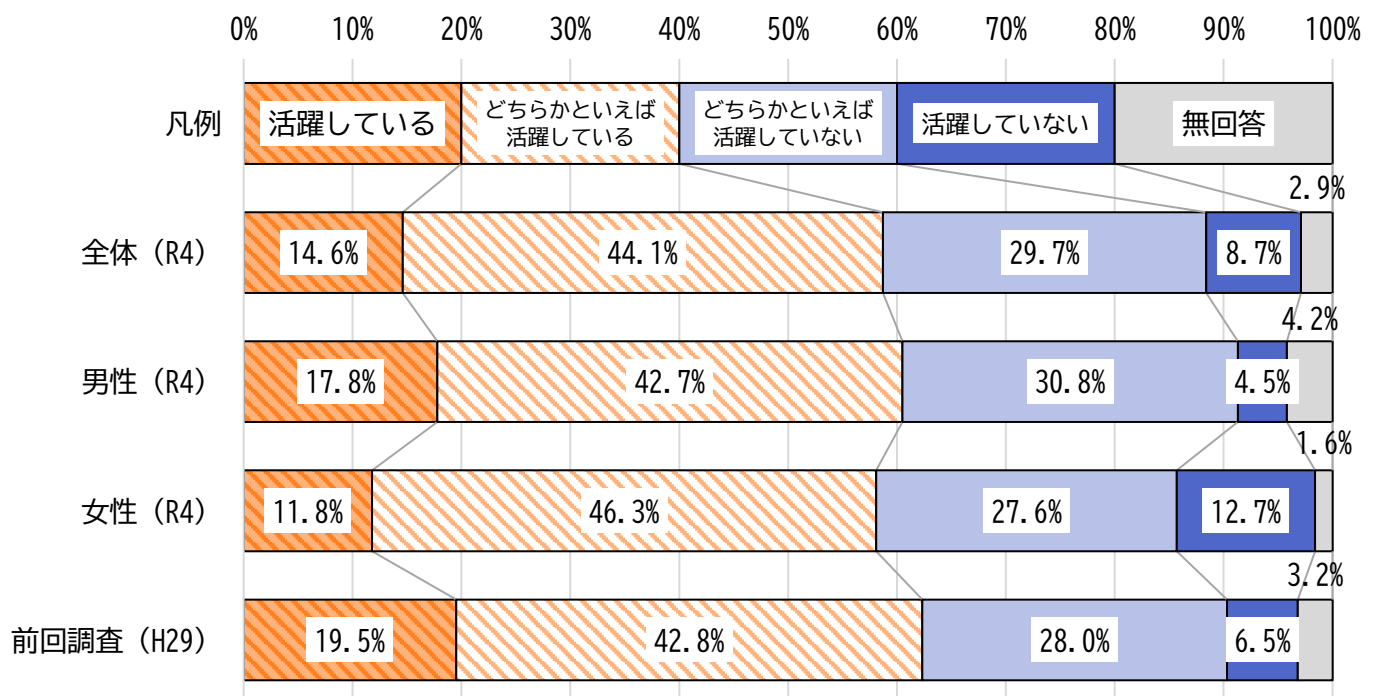
○「家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させる（47.7%）」の回答が最も多く、次いで「仕事優先（29.4%）」となっています。前回調査と比較し、両立の割合が9.9ポイント増加し、仕事優先の割合は11.5ポイント減少しています。



### 3. 仕事や地域活動における女性の活躍について

男女ともに約6割の人が、自身や身近にいる女性は「活躍している」と感じています。一方で、男性優位の考え方が変わっていないこと、出産等により男性と比べキャリア形成が難しいことなどから、「活躍していない」と感じている人も約4割程度見受けられます。

- 【活躍していると思う理由】の設問項目では、順に「管理職ではないが活躍する女性が増えている（57.7%）」、「女性のキャリア意識が上がっている（31.1%）」、「産休・育休などの支援制度が充実し、女性社員の退職が減っている（30.6%）」などの回答となっています。
- 【活躍していないと思う理由】の設問項目では、順に「男性優位の考え方が変わっていない（46.0%）」、「出産・育児・介護などのため男性に比べキャリア形成が難しい（44.8%）」、「産休・育休・介護などの支援制度があっても活用しにくい（できない）（33.5%）」などの回答となっています。

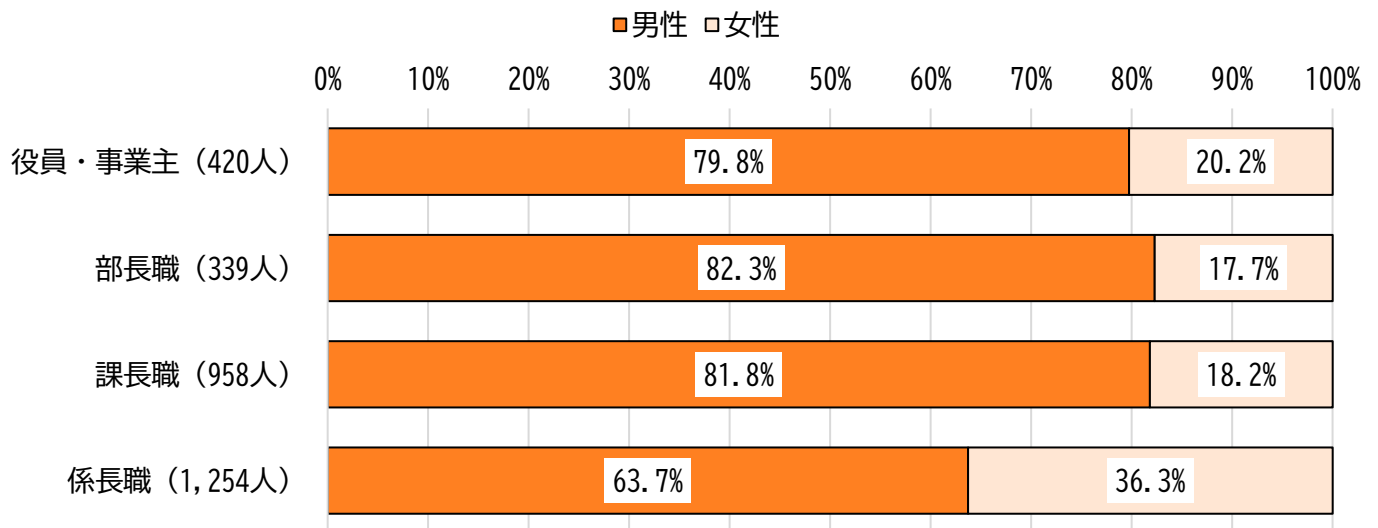




## 4. 事業所における管理職等の男女比について

事業所における管理職等の男女比においては、全体的に男性の割合が高くなっています。

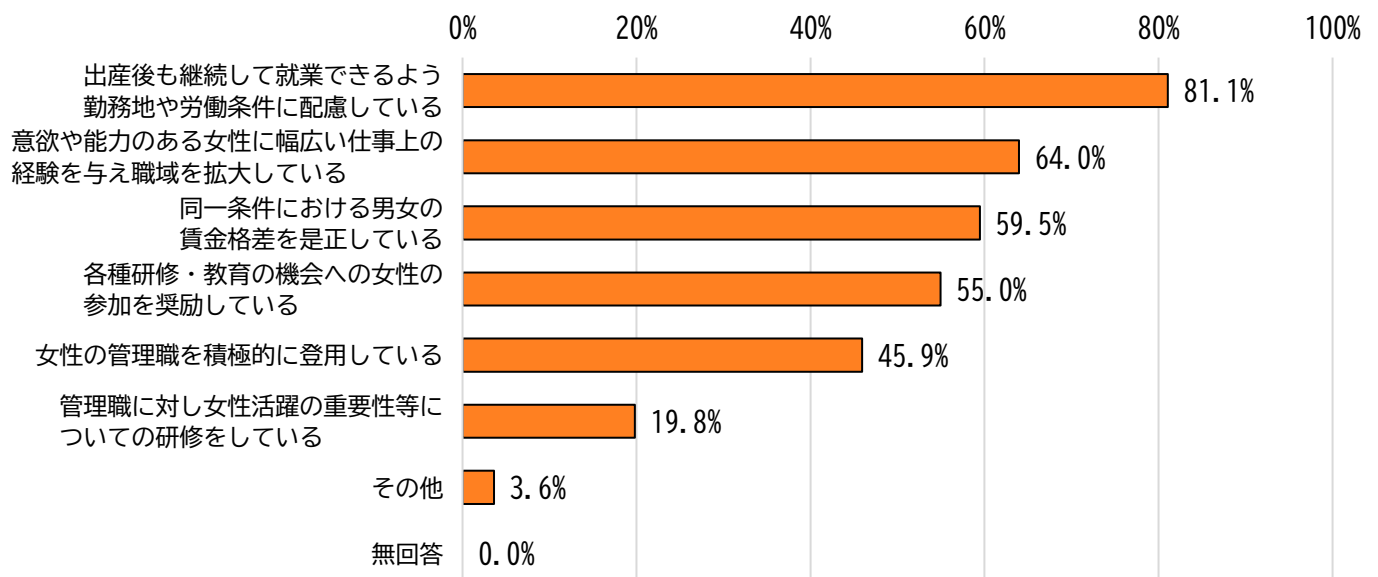
- 「役員・事業主」、「部長職」、「課長職」においては、男性が約8割、女性が約2割の割合で登用されています。
- 「係長職」においては、男性が約6割、女性が約4割と、他の役職と比較して女性の登用割合が高くなっています。



## 5. 事業所における女性の活躍推進に関する取組について

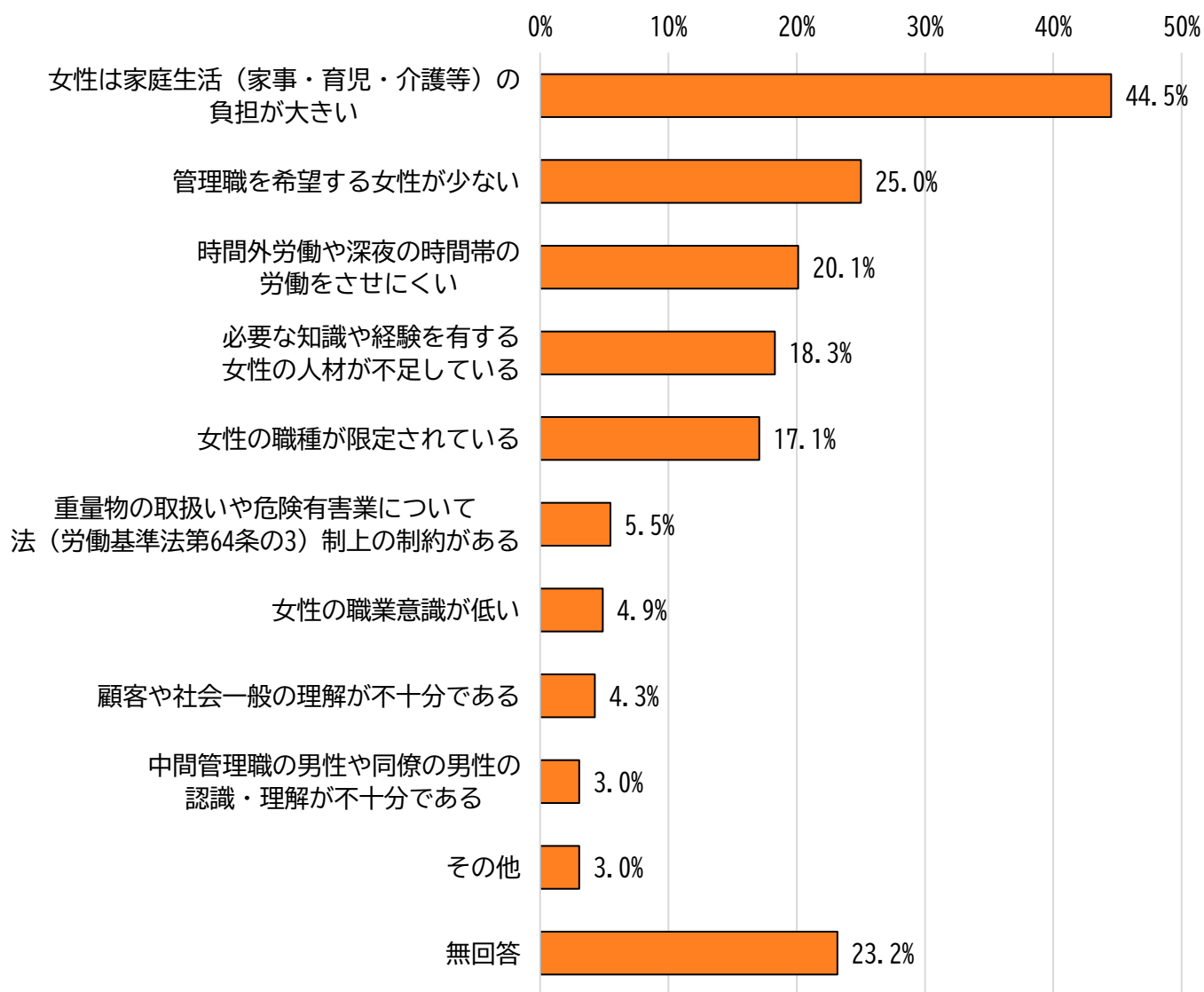
約7割の事業所が女性の活躍推進に取り組んでおり、その内、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している (81.1%)」や「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している (64.0%)」、「同一条件における男女の賃金格差を是正している (59.5%)」といった取組が多く実施されています。

《女性の活躍推進に関する取組を「行っている」と回答した事業所：n=111》



## 6. 事業所における女性の活躍推進にあたっての課題について

回答割合の多い順に「女性は家庭生活（家事・育児・介護等）の負担が大きい（44.5%）、次いで「管理職を希望する女性が少ない（25.0%）」、「時間外労働や深夜の時間帯の労働をさせにくい（20.1%）」となっています。



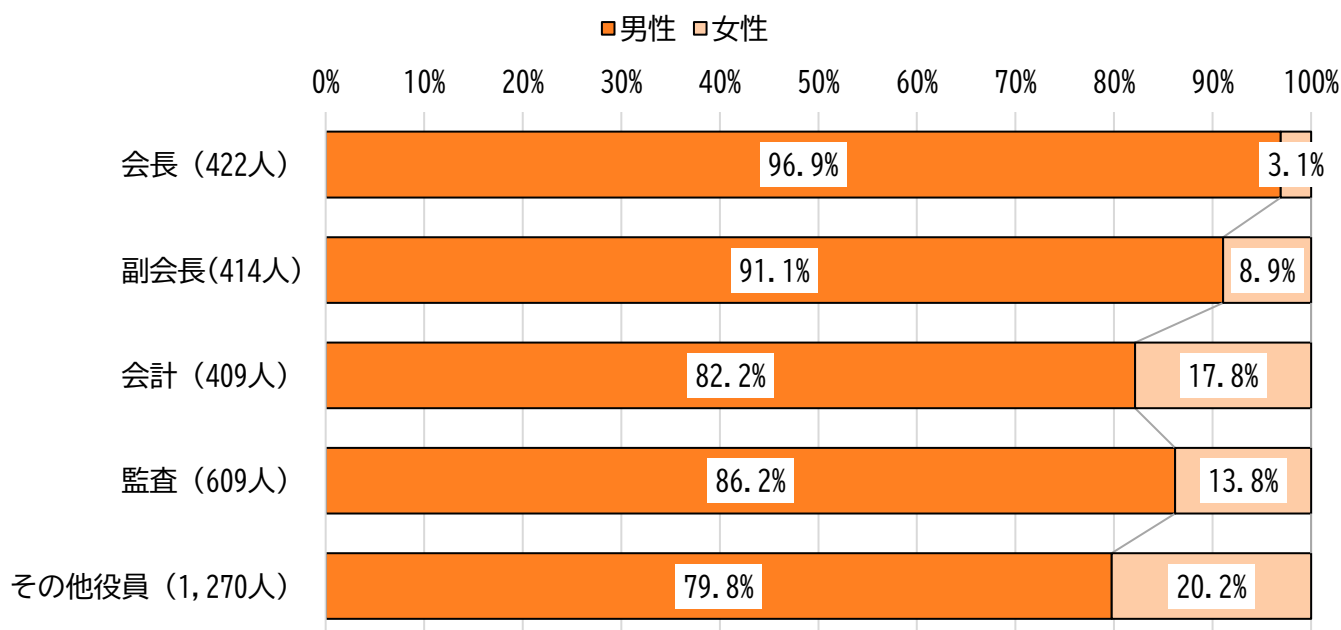
## 7. 町内会における男女共同参画の状況について

役員を性別毎に比較すると、会長に限らず、全ての役職で男性が女性を大きく上回る実態となっています。しかし、役員会などの意思決定の場に積極的に女性が参画することについては、必要派（「必要」「どちらかといえば必要」と回答した数の合計）が90.5%であり、ほとんどの町内会において、女性が参画することが必要だと認識しているとともに、女性役員の登用を推進したいと考えています。

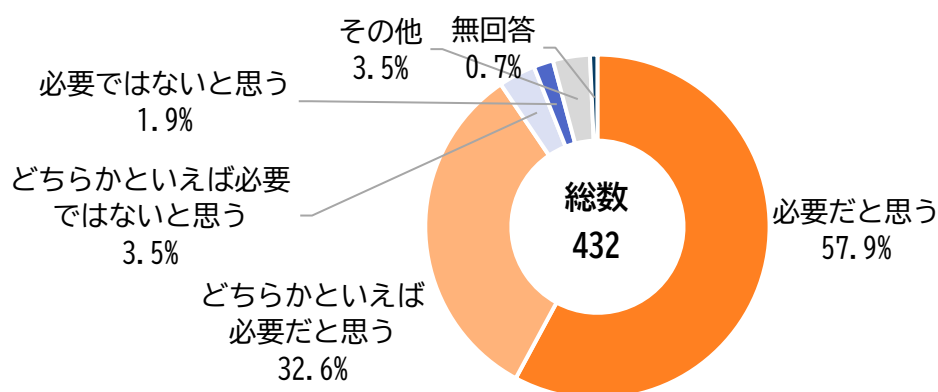
○【役員会などの意思決定の場に積極的に女性が参画することが必要だと思う理由】の設問項目では、順に「女性の立場や視点での意見が必要である（80.3%）」、「男女に関係なく、能力・意欲のある人を選出すべきである（64.5%）」、「高齢者や子どもなど、様々な人の立場に配慮した意見が反映できる（52.7%）」などの回答となっています。

○【役員会などの意思決定の場に積極的に女性が参画することが必要だと思わない理由】の設問項目では、順に「女性の役員がいなくても活動に支障がない（43.5%）」、「家庭の都合で夜間の会議や休日の行事への参加が難しい（39.1%）」、「地域の慣習で男性の役員を決めている（30.4%）」などの回答となっています。

### 【役員の男女比】



### 【役員会などの意思決定の場に積極的に女性が参画することについて】

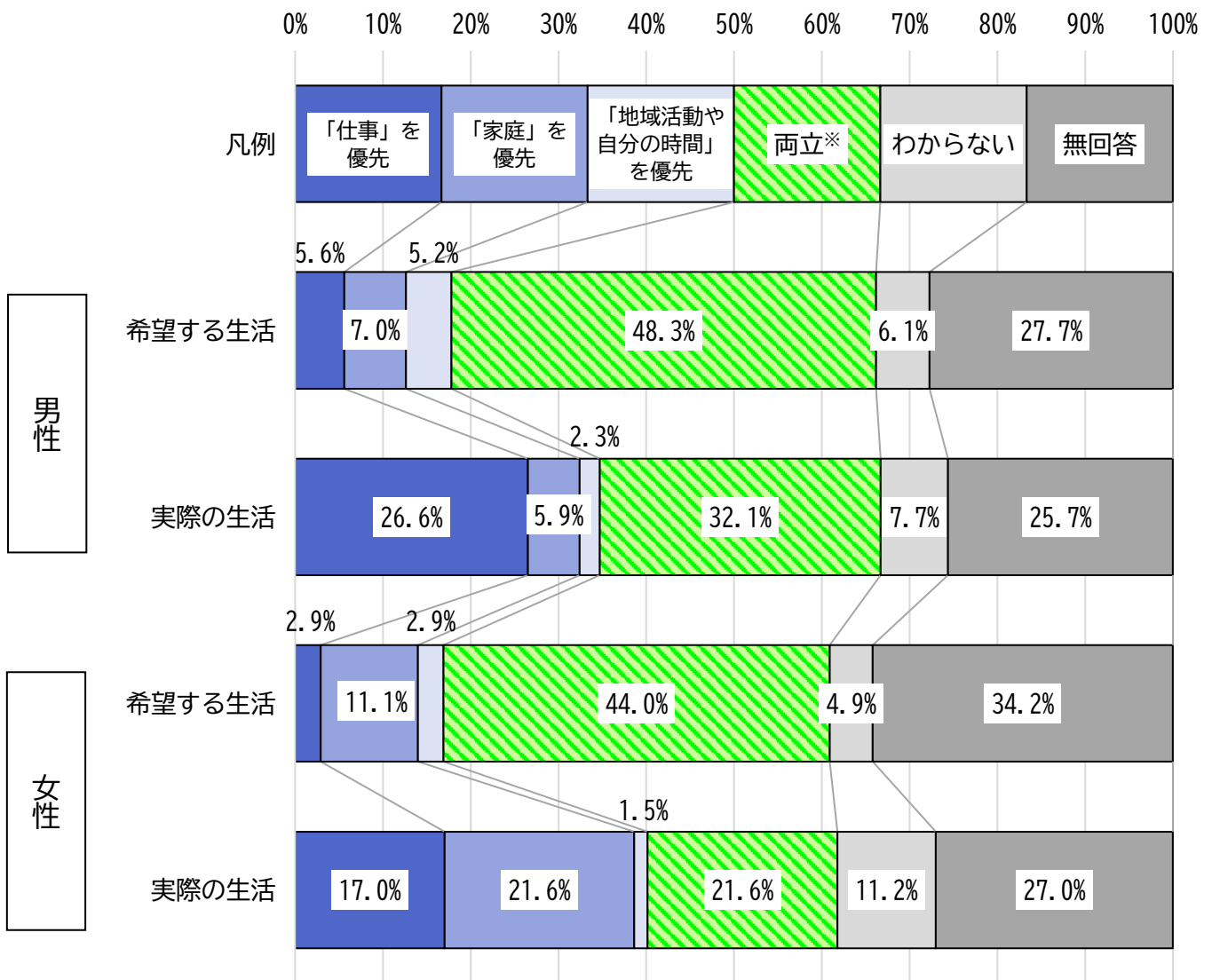


## 8. 希望する生活と実際の生活について

男女ともに「仕事と家庭と地域活動や自分の時間をともに優先したい（両立）」と希望する人は多いものの、実生活では「仕事優先」や「家庭優先」になり、希望どおりに過ごせていない状況も見えます。

○男女ともに、希望する生活として、「仕事」、「家庭」、「地域活動や自分の時間」を両立させたいとする回答割合が一番高くなっています。

○実際の生活を見ると、両立を希望している男性のうち16.2ポイントの方、また両立を希望している女性のうち22.4ポイントの方が希望通りに過ごせていない状況であり、その多くの方は、男性は「仕事を優先」、女性は「家庭を優先」「仕事を優先」になっています。



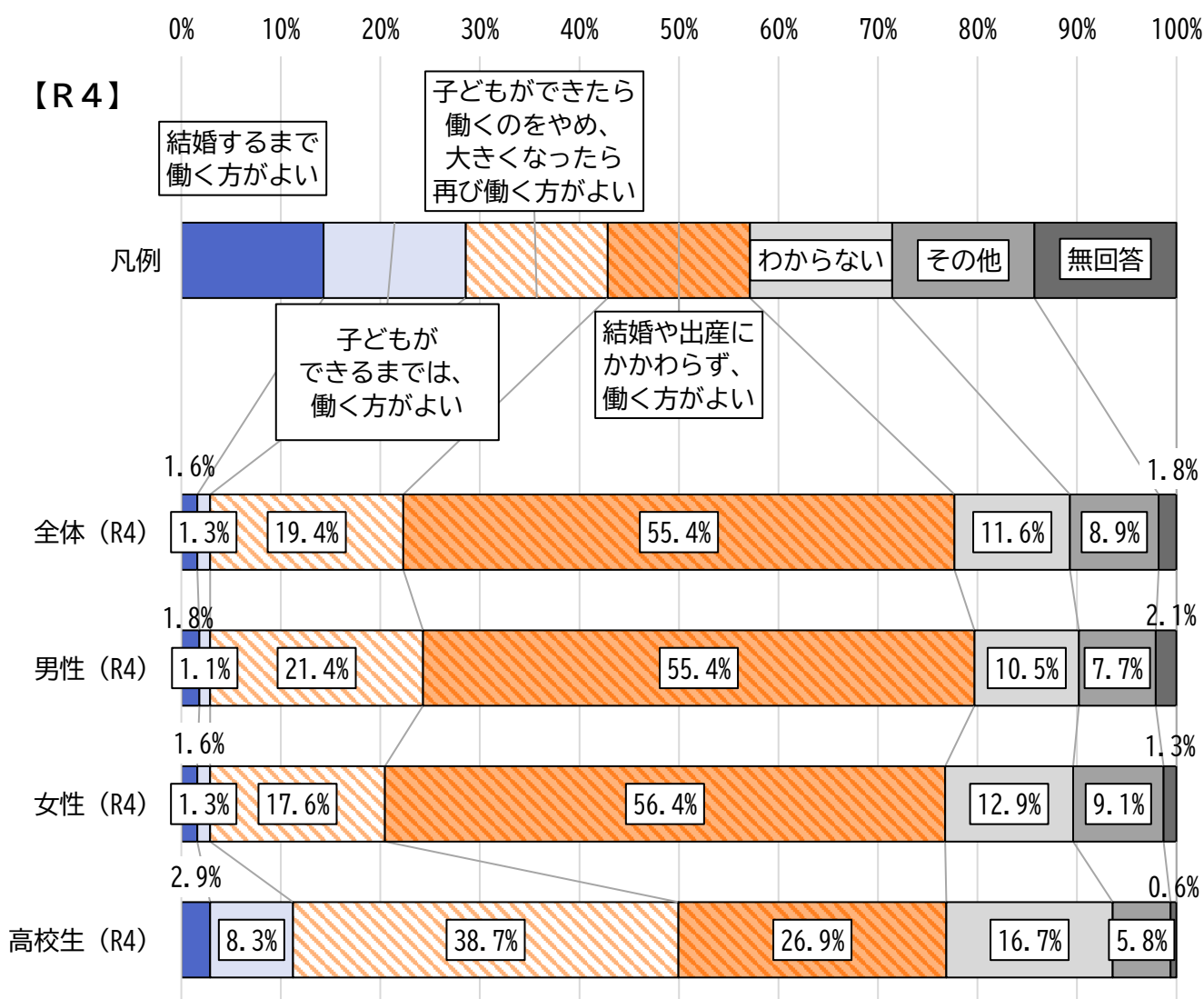
※「仕事」、「家庭」、「地域活動や自分の時間」の複数の両立を指します。

## 9. 女性の就業のあり方

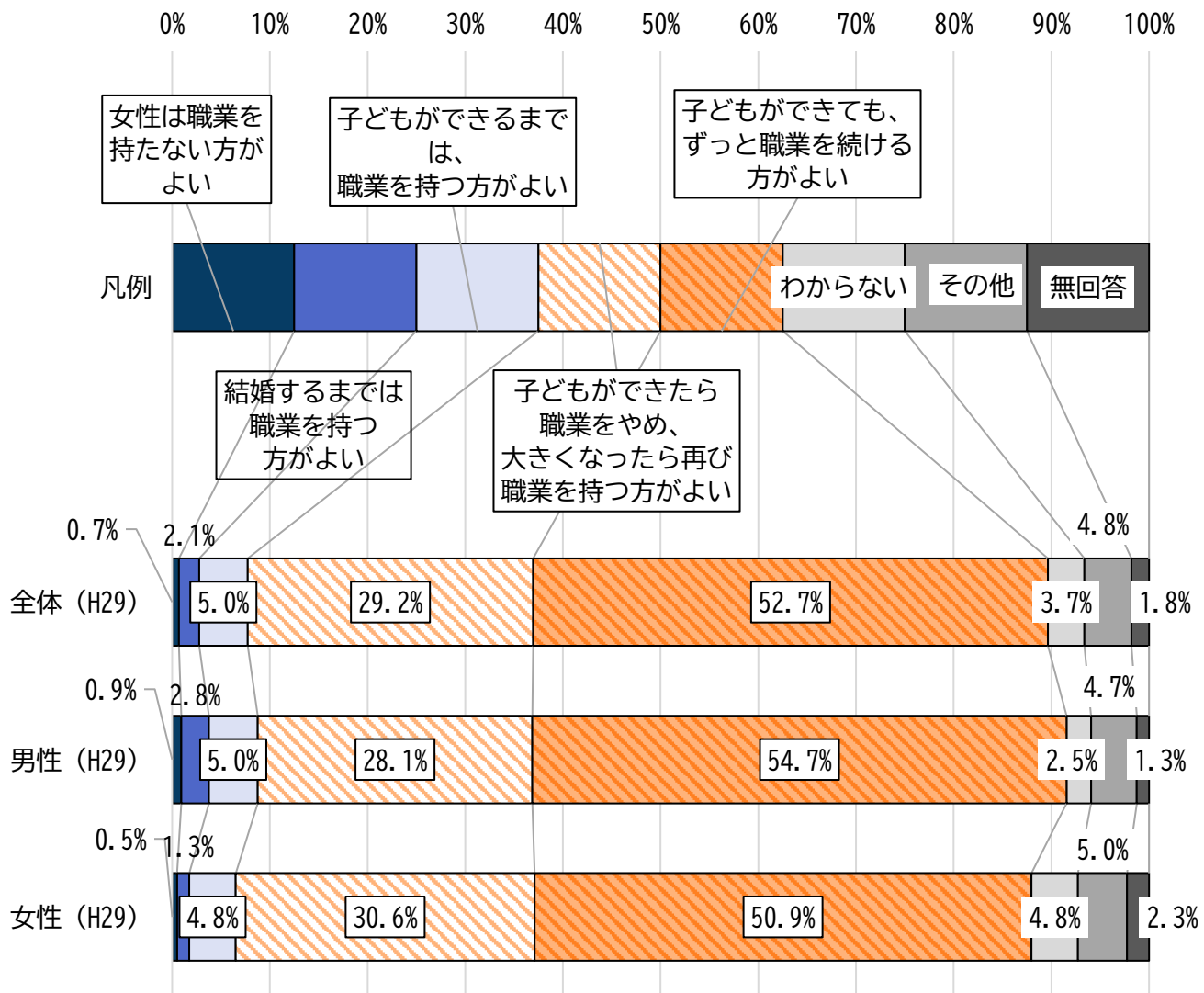
男女ともに「就業継続型」の考え方が最も多くなっており、退職や一時離職をしてもよいと考える人は減っています。

○男女ともに、「出産や結婚にかかわらず、働く方がよい」という就業継続型の考え方が半数以上を占めています。

○前回調査と比較し、就業継続型が 2.7 ポイント増加し、「結婚するまでは働く方がよい」「子どもができるまで働く方がよい」「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら働く方がよい」はそれぞれ減少しており、退職や一時離職をせずに就業継続するほうがよいと考える人が多いです。



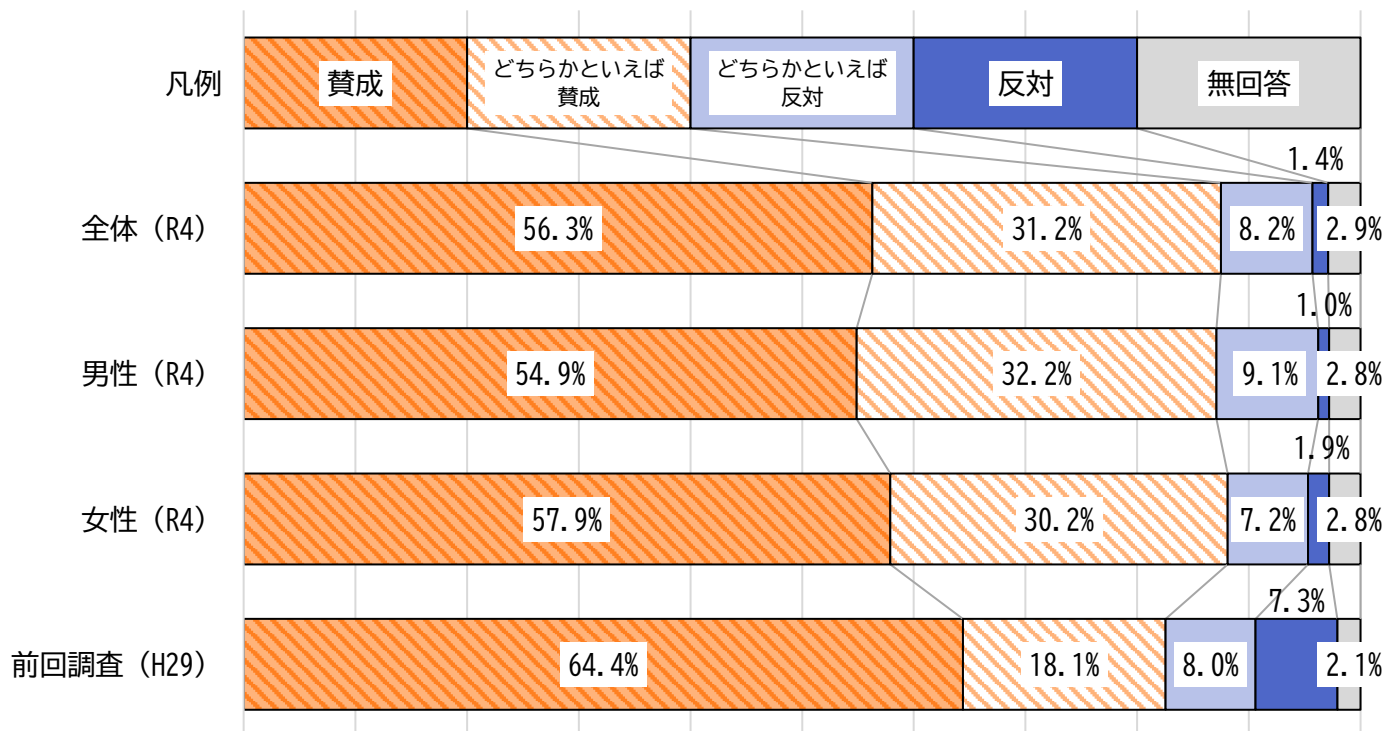
【H29(前回調査)】



## 10. 男性の育児休業取得について

男女ともに賛成派が多く、男性の育児参画に積極性が見られます。一方で、反対派の理由としては、男性が職場の見られ方を気にすることや、男性の家事・育児を行うスキルがないことなどが挙げられています。

○【反対と思う理由】の設問項目では、順に「(男性の) 職場での見られ方が気になると思うから (40.0%)」、「(男性に) 家事・育児を行うスキルがないから (36.7%)」、「男性は働くものだから (31.7%)」などの回答となっています。



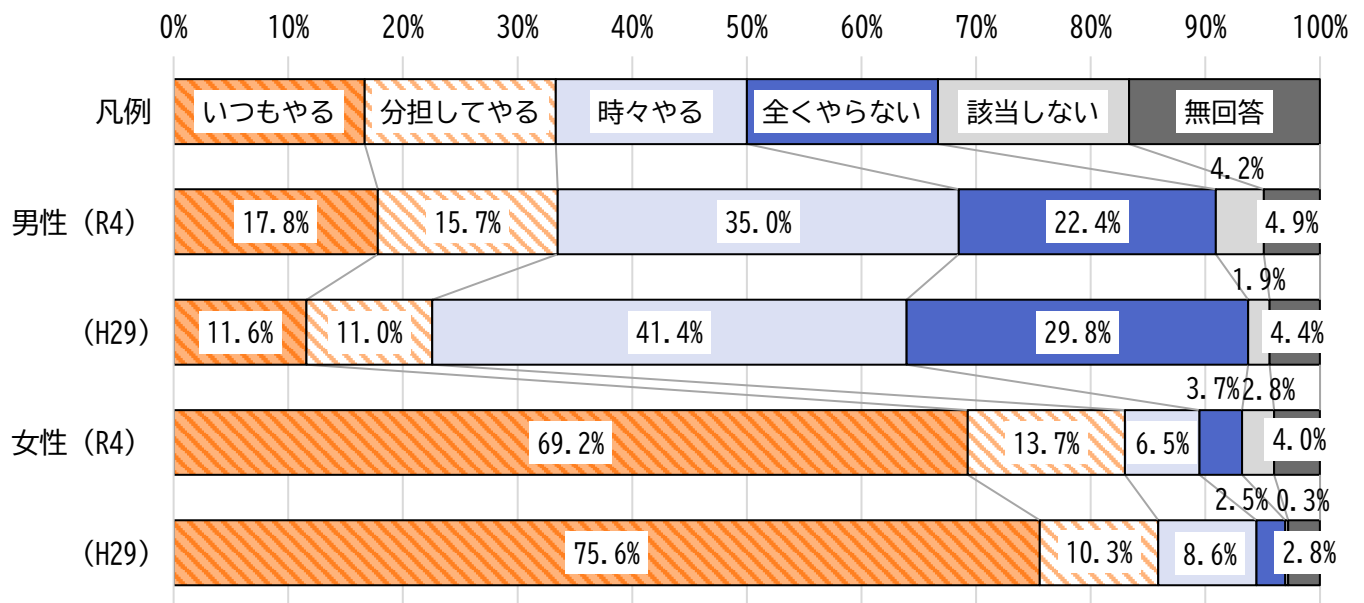
前回調査と比較すると、「賛成」「どちらかといえば賛成」の総数の「賛成派」は若干増え、「反対」「どちらかといえば反対」の総数の「反対派」は若干減っています。男性も育児休業を取得するべきという機運は高まってきていることがわかります。

## 11. 家庭生活での役割分担

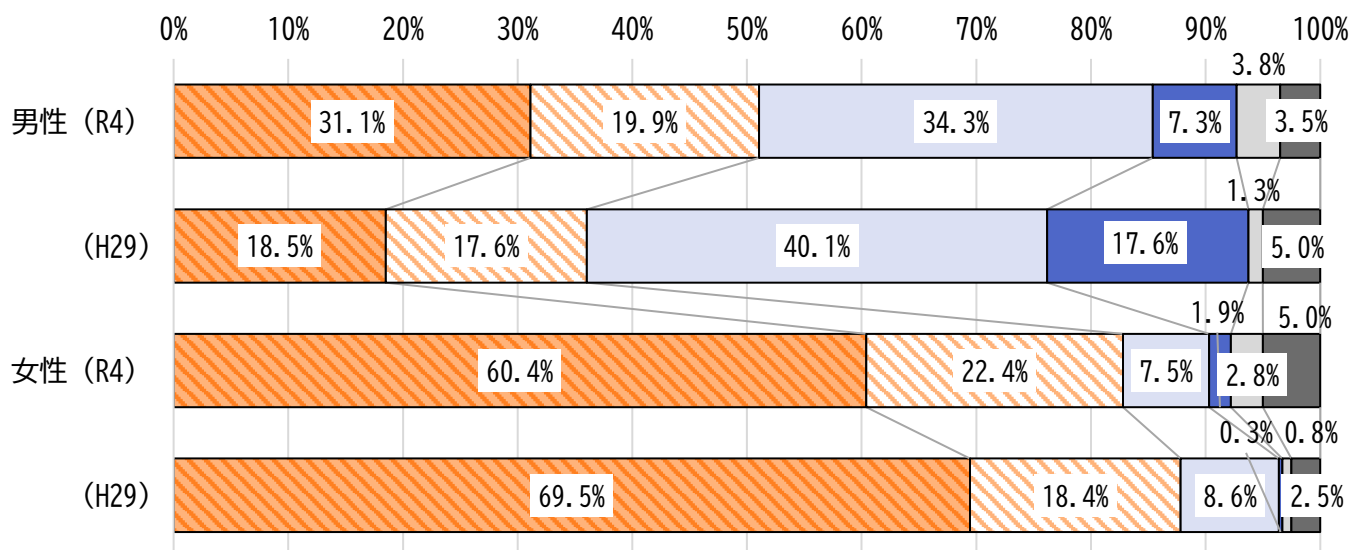
依然として家事全般を女性が主に担っている現状ですが、男性が担う役割も増えてきています。

- 8つ全ての項目において、「分担してやる」と回答している割合は1～3割であり、地域・行事を除いて、女性が「いつもやる」と回答している割合の方が高くなっています。
- 「育児」以外の項目について、男性が「いつもやる」という回答が若干増加し、男性が「全くやらない」という回答が若干減少しているなど、家庭生活への男性の参画意識の高まりが見られます。

### 【食事の支度】

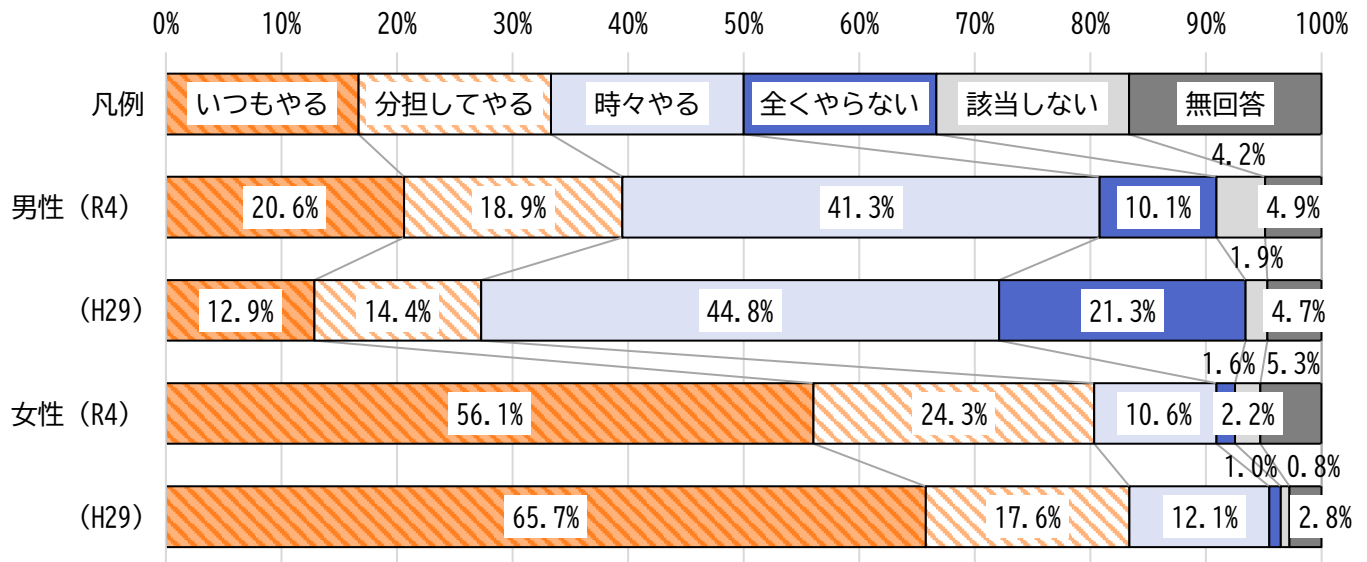


### 【後片付け】

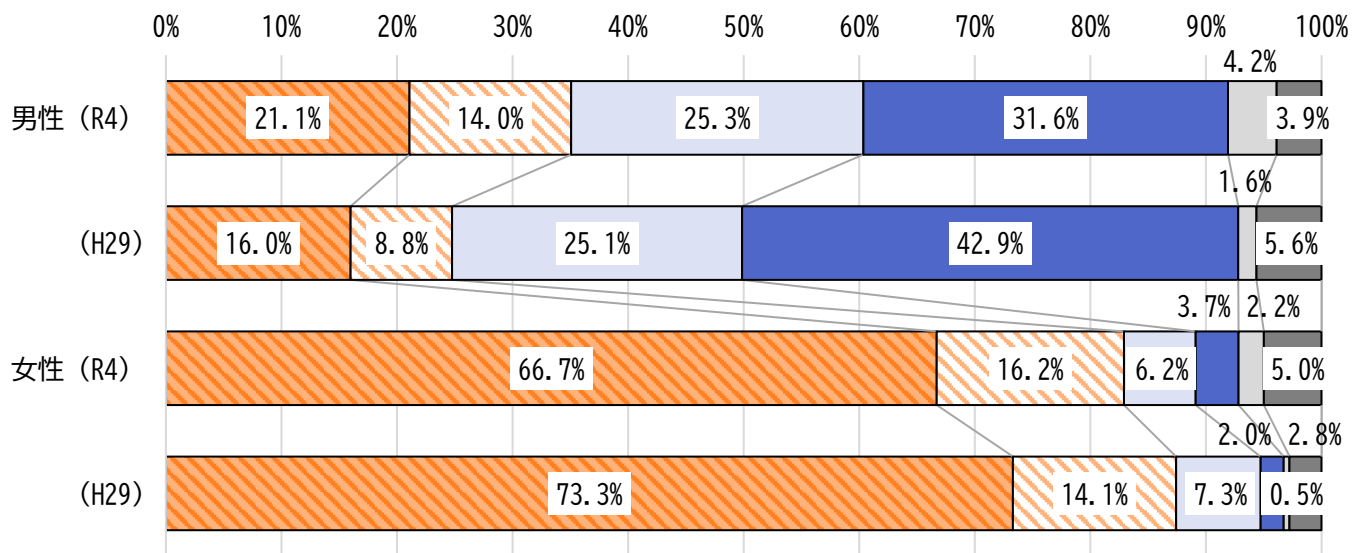




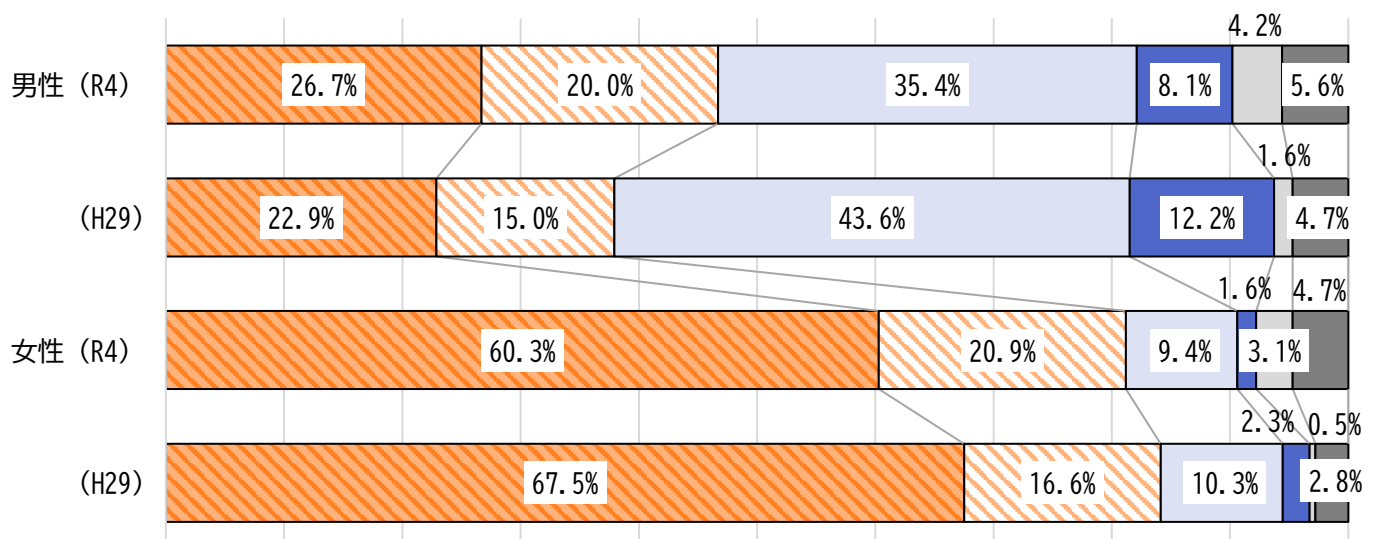
【掃除】



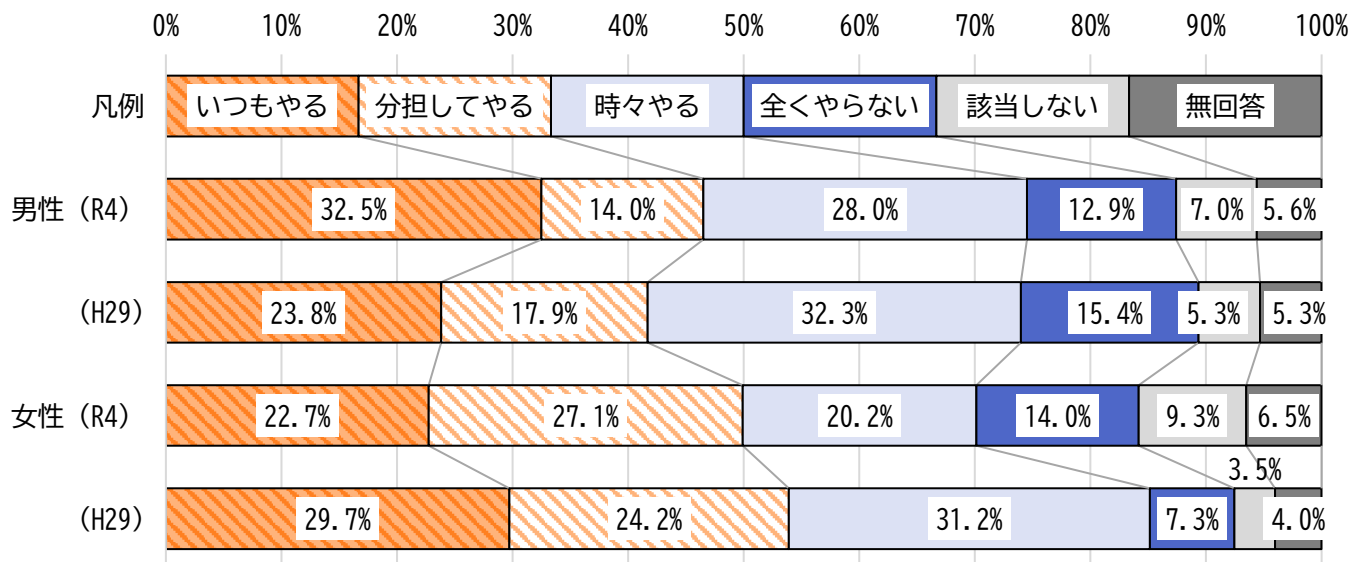
【洗濯】



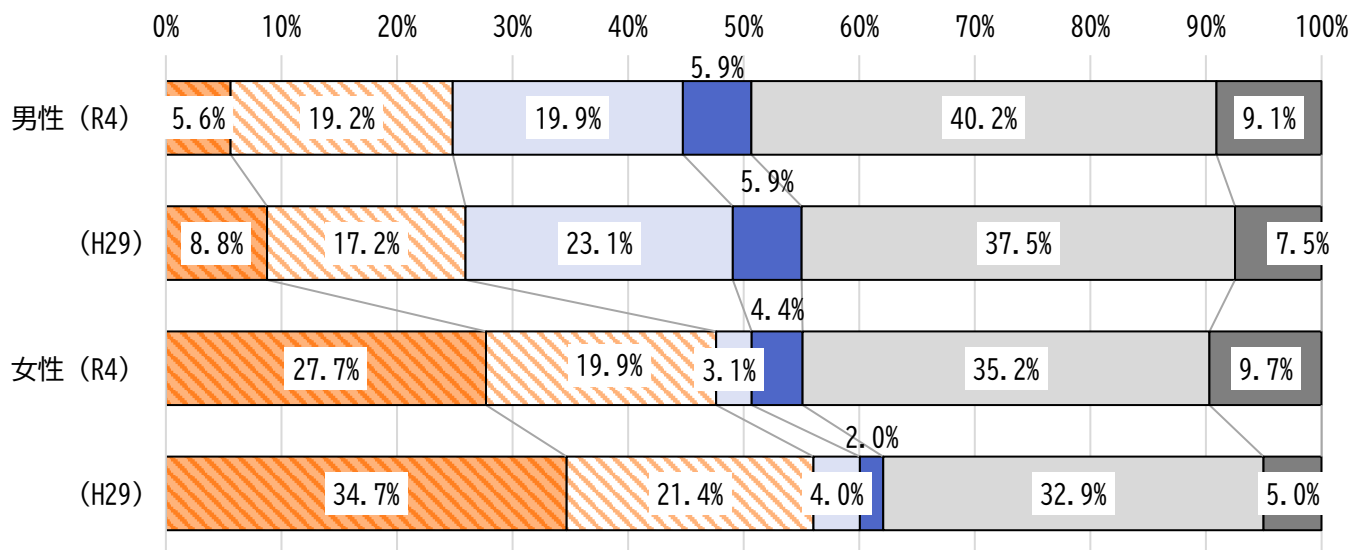
【ふだんの買い物】



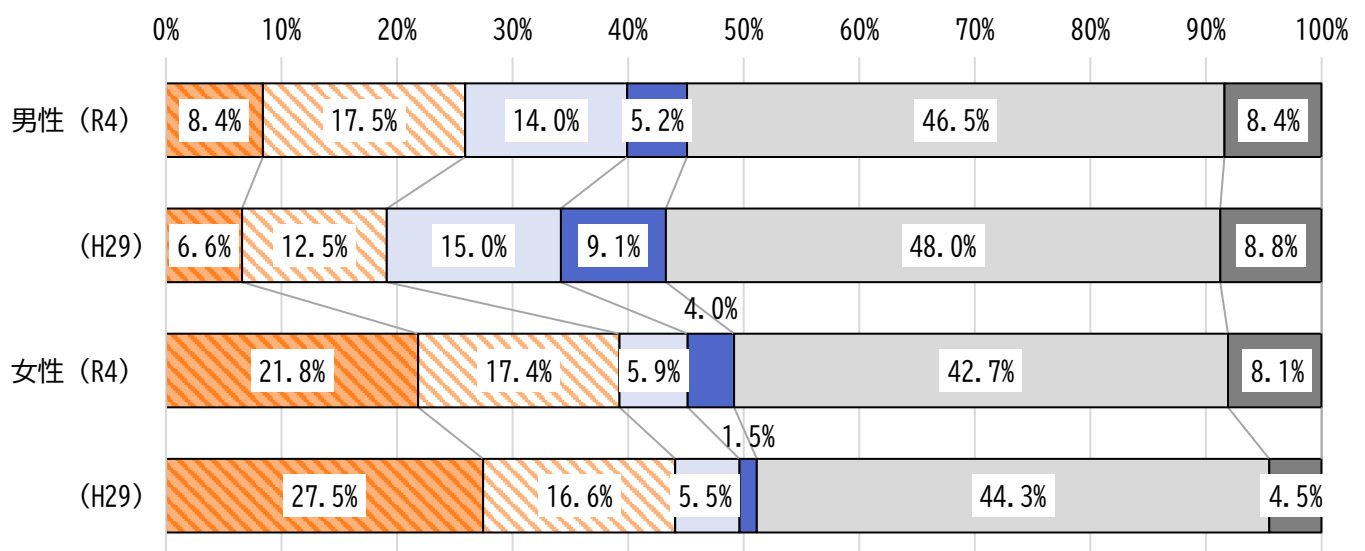
### 【地域行事】



### 【育児】



### 【介護】

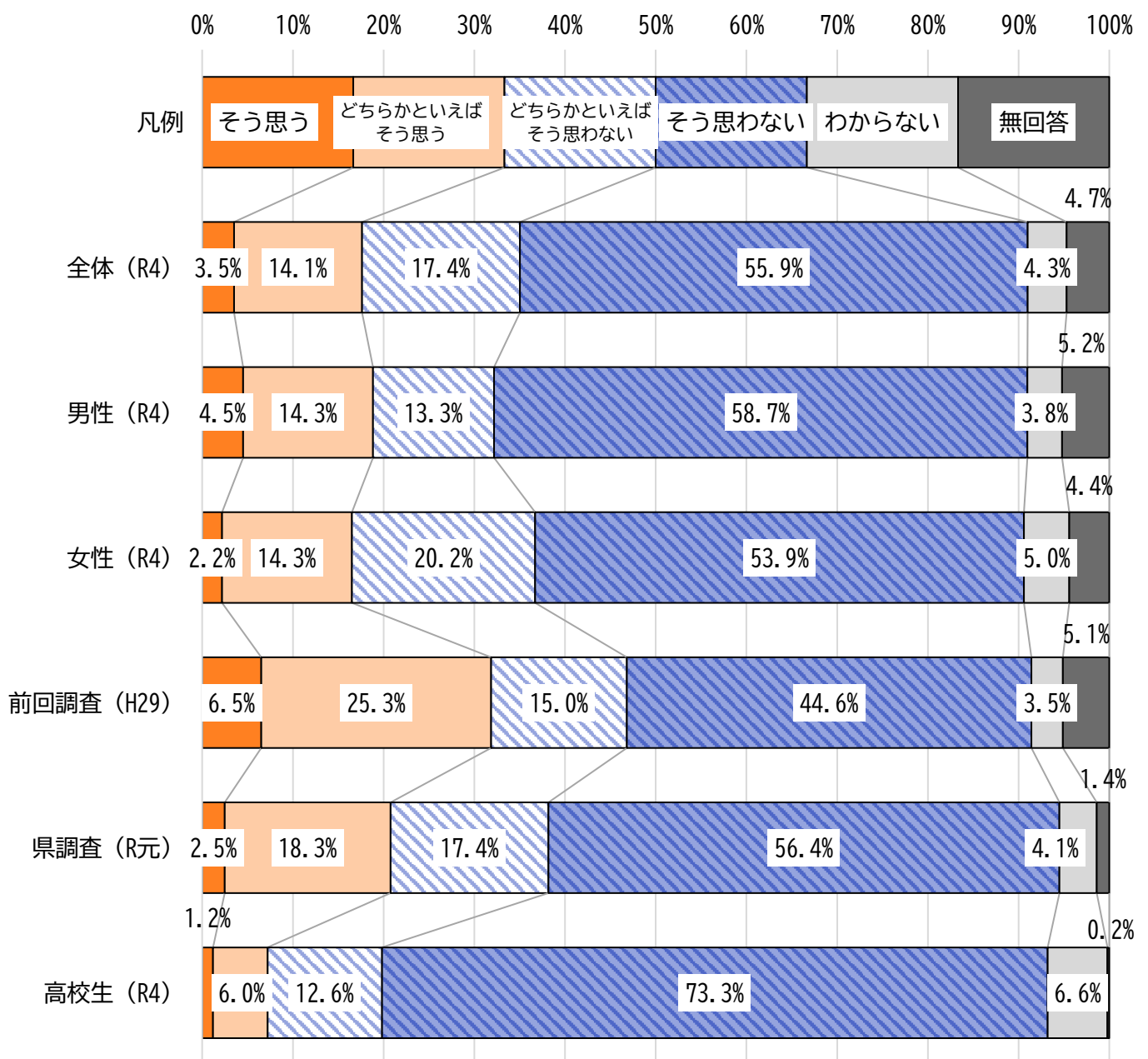


## 12. 結婚・家庭・離婚に関する考え方 <夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである>

前回調査時よりも、「夫は仕事、妻は家庭」のような旧態依然とした固定的性別役割分担意識が解消に向かっています。

○「どちらかといえばそう思わない」・「そう思わない」という否定的な意見が7割を占めています。

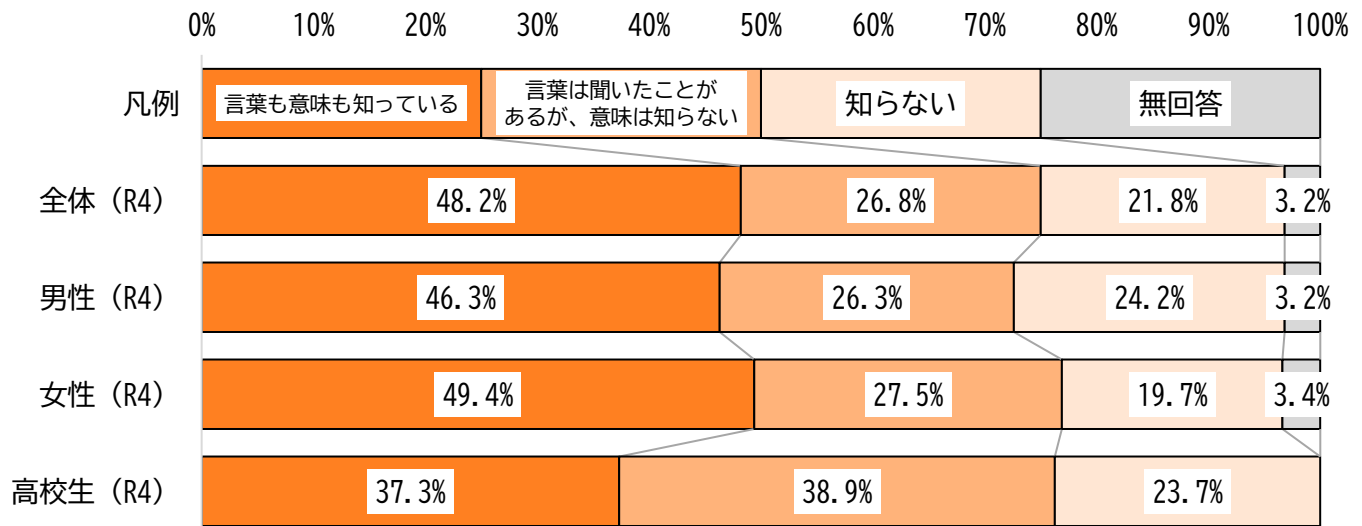
○前回調査と比較すると、否定的な意見が13.7ポイントも増えており、肯定的な意見は14.2ポイント減り、2割に満たない割合となっています。また、県調査と比較しても、ほぼ同様の傾向となっています。



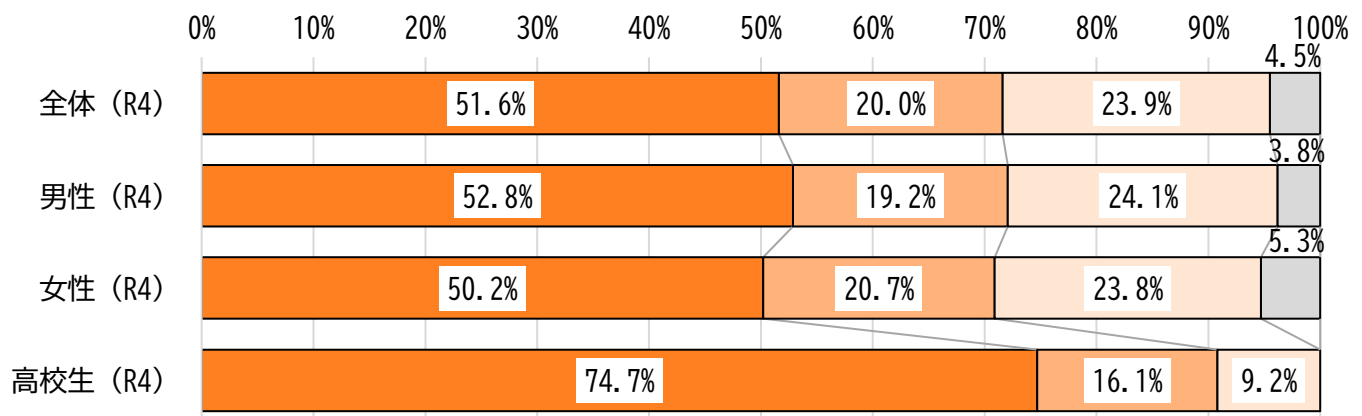
### 13. セクシュアル・マイノリティにおける用語の認知度について

性の多様性における用語の認知度については、「LGBT」は51.6%、「セクシュアル・マイノリティ」は48.2%、「ダイバーシティ」は23.2%となっております。昨今、「LGBT」という言葉はよく聞かれるようになったことから、全体として知名度は高い結果ですが、意味も知っている方は回答者の約半数とまだ低い状況です。多様な性を認め合い、尊重していくためには、まずは、正しく多様な性について理解することが重要です。

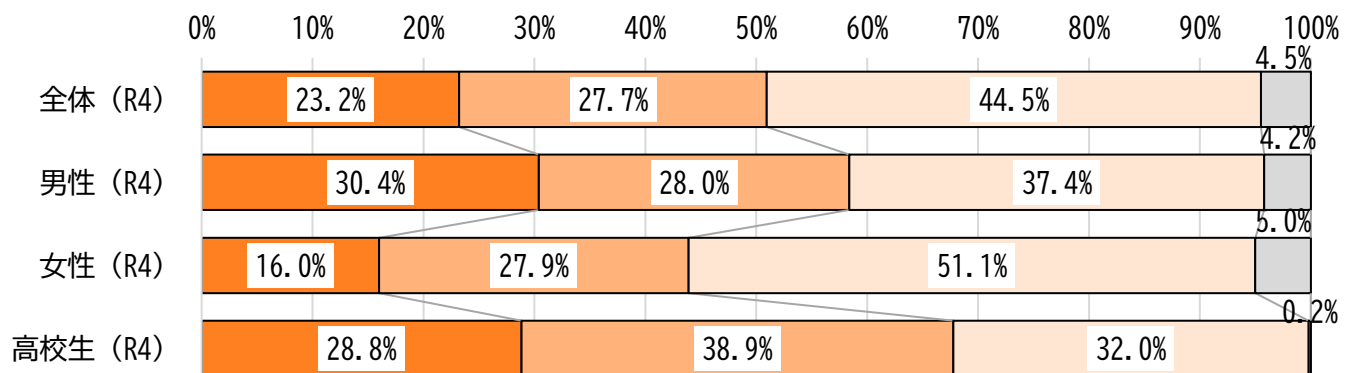
#### 【セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）】



#### 【LGBT（エルジービーティー）】

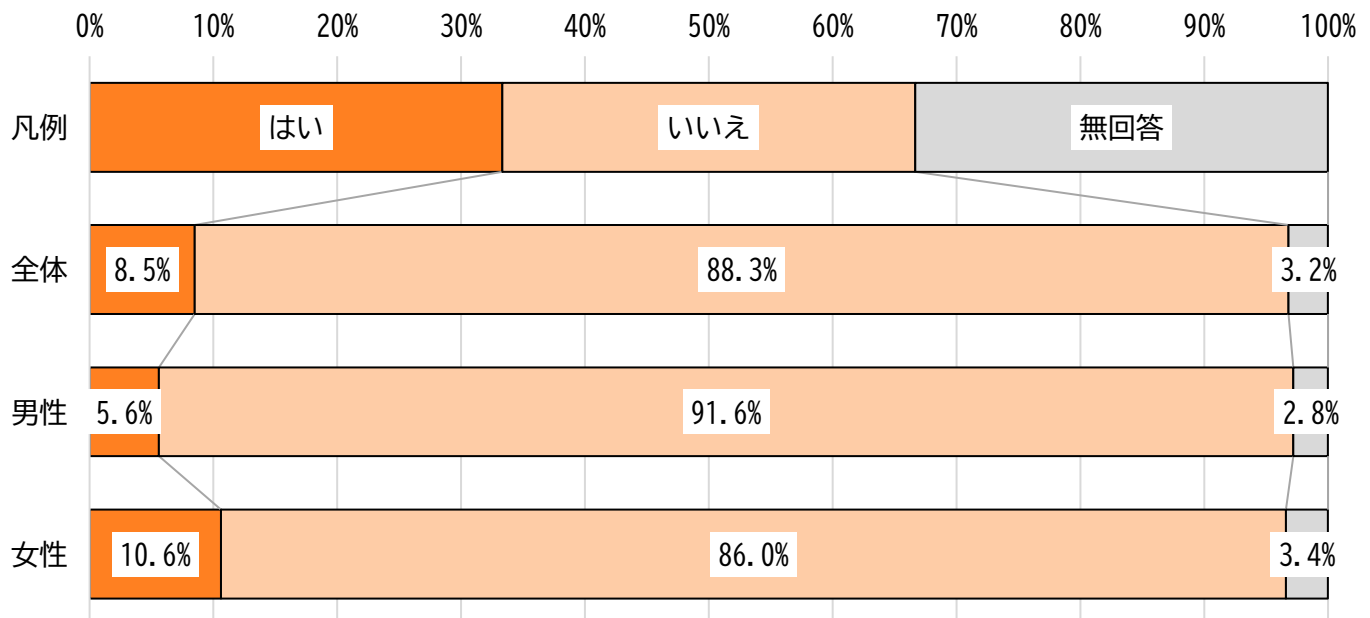


#### 【ダイバーシティ（多様性）】



## 14. 性に関する悩みについて

全体の 8.5%の方が、今までに自分の体の性、心の性または性的指向に違和感を持ったり悩んだりした、または、身近に悩んでいる方を見たり、悩んでいることを聞いたりしたことがあると回答しています。



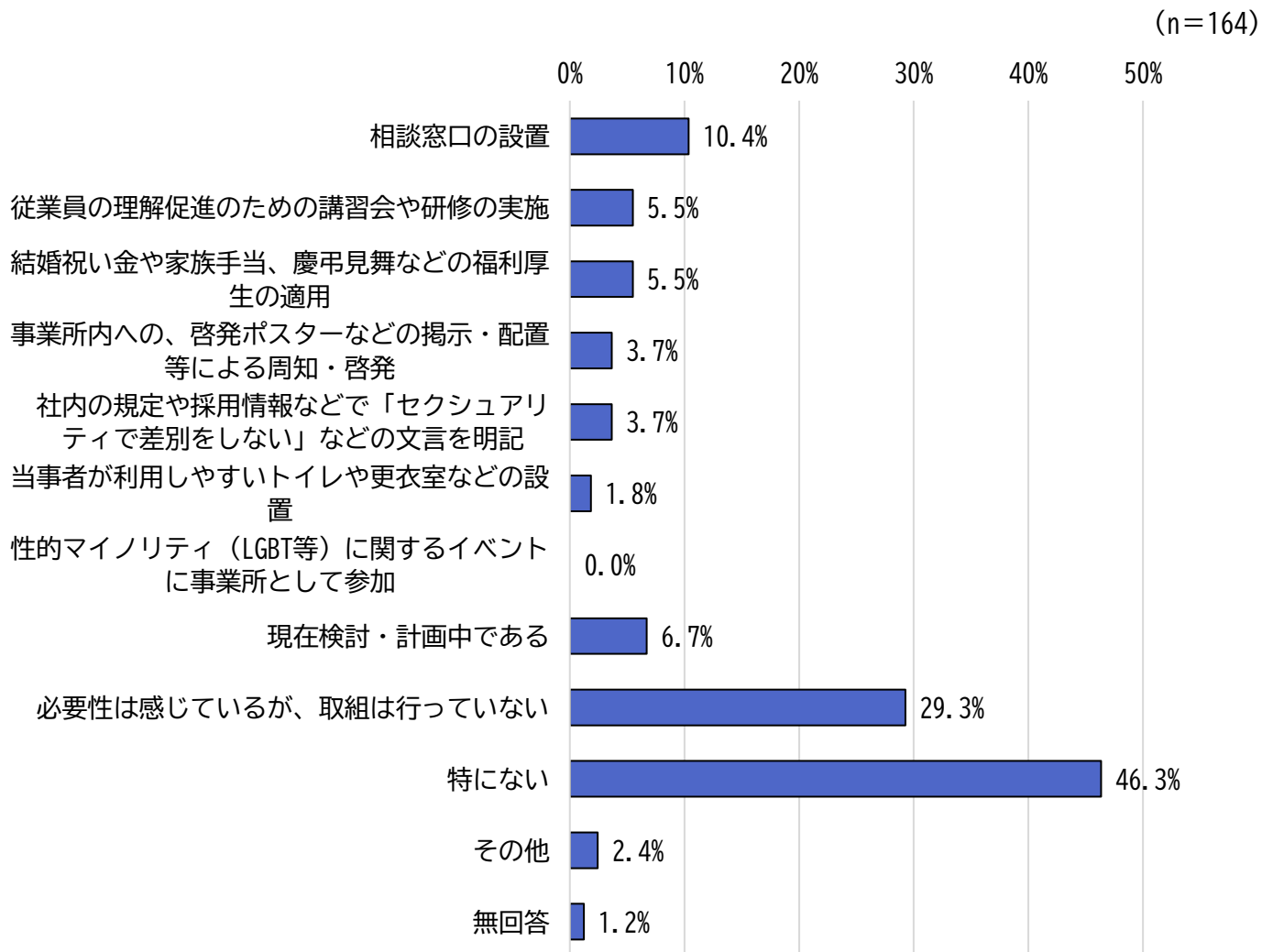
全国 60,000 人を対象とした調査※<sup>1</sup>で、LGBTQ+層※<sup>2</sup>に該当すると回答した人は、全体の 8.9%という結果でした。この数字は、約 11~12 人に 1 人が性について悩んだことがあるという計算になります。

※<sup>1</sup> 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査 2020」

※<sup>2</sup> この調査では、セクシュアリティを「出生時に割り当てられた性」(出生性)、「本人が認識する性」(性自認)、「好きになる相手の性」(性的指向)の3つの組み合わせで分類し、ストレート層(異性愛者であり、生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致する人)と答えた方以外をLGBTQ+層と定義しています。

## 15. 事業所における性の多様性への配慮について

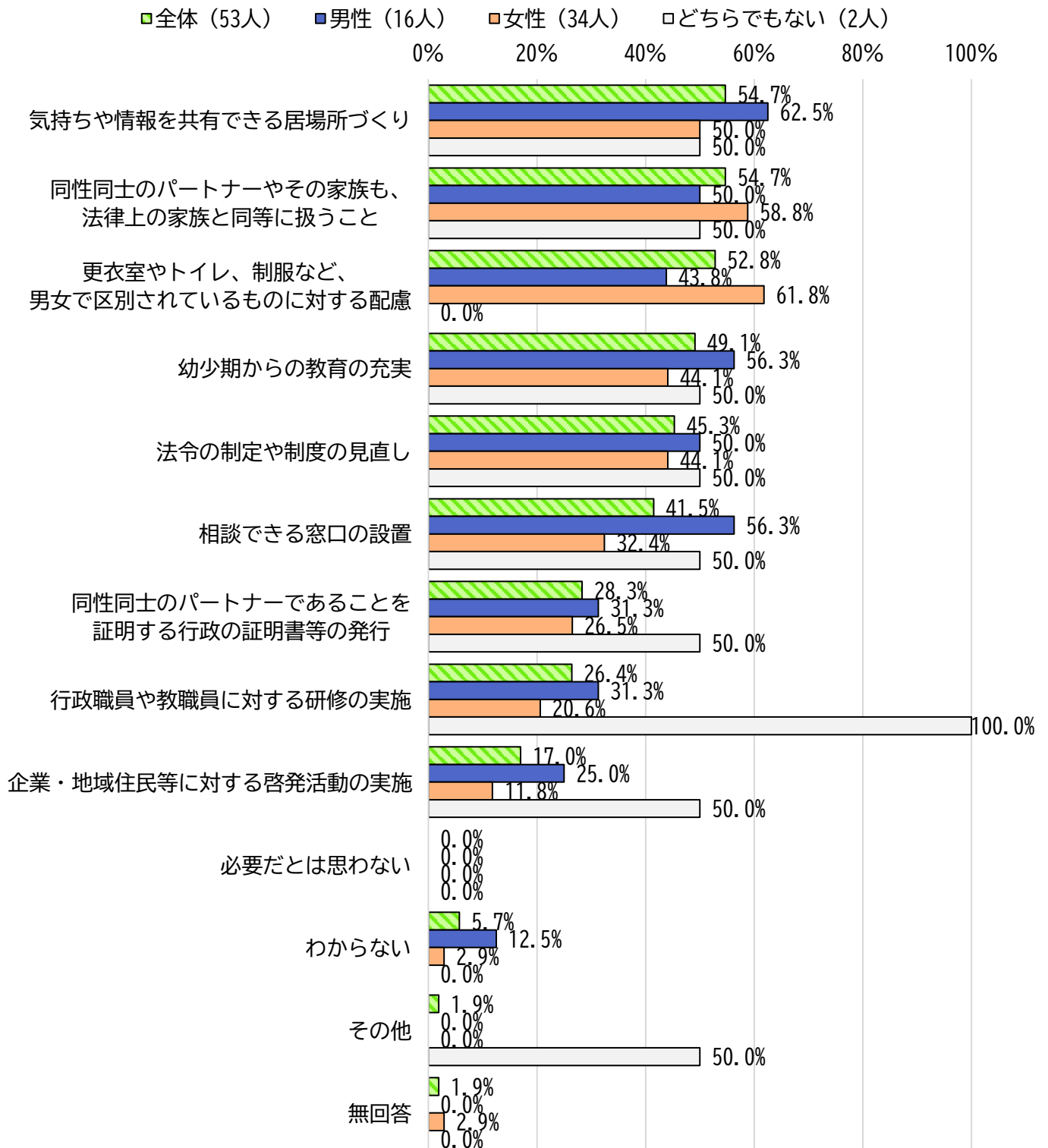
男女共同参画に関する事業所の実態・意識調査の中で、性的マイノリティへの配慮に関する取組という設問の中で、全体で最も多い回答は「特にない」(46.3%)、次に多い回答は「必要性は感じているが、取組は行っていない」(29.3%)となっており、事業所における性的マイノリティ(LGBT等)への配慮の取組の普及はあまり進んでいない状況であることが分かります。



## 16. セクシュアル・マイノリティの方々が生活しやすくするための対策について

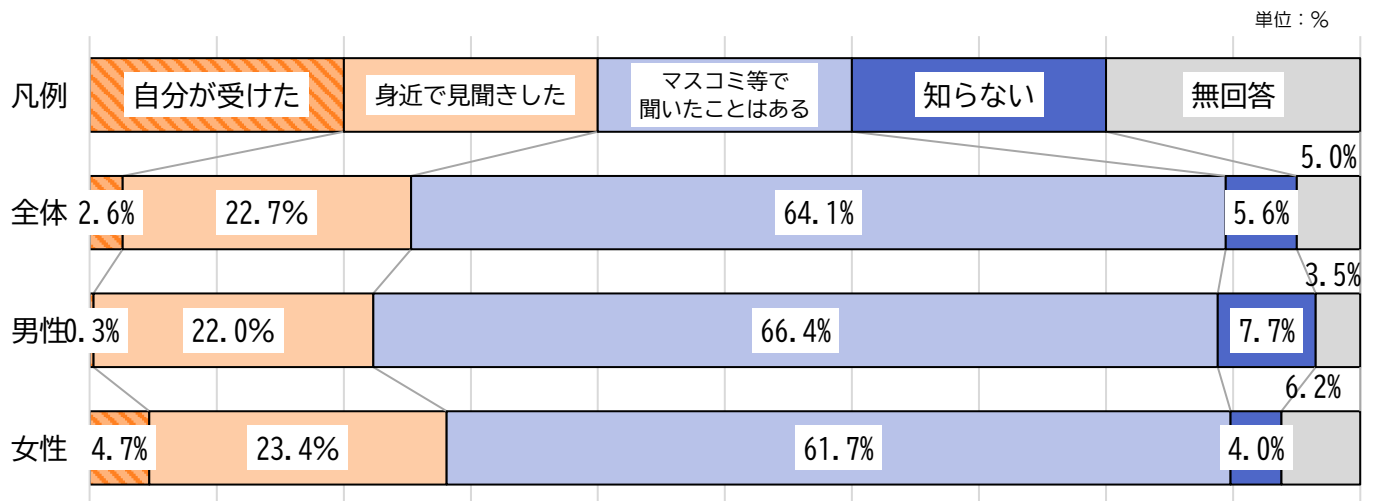
今までに自分の体の性、心の性または性的指向に違和感を持ったり悩んだりした、または、身近に悩んでいる方を見たり、悩んでいることを聞いたりしたことがあると回答された方々は、「気持ちや情報を共有できる居場所づくり」や「同性同士のパートナーやその家族も、法律上の家族と同等に扱うこと」、「更衣室やトイレ、制服など、男女で区別されているものに対する配慮」が特に必要と感じています。

《自分の体の性、心の性または性的指向に違和感を持ったり悩んだりした、または、身近に悩んでいる方を見たり、悩んでいることを聞いたりしたことがある人：n=53》



## 17. 配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス＝DV）

女性の4.7%、男性の0.3%の人がDV被害経験があると回答しています。また、被害経験者のうち、女性の2割は誰にも相談することができなかったと回答しています。



### 【人権侵害を受けた際の対応について】

《DV被害経験がある人：n=16》

#### 【男性（1人）の相談先】

順位	項目	回答数	割合
1	警察	1	100.0%
1	民間の専門家や機関	1	100.0%
1	医療機関	1	100.0%
1	友人、知人	1	100.0%

#### 【女性（15人）の相談先】※上位3つまで

順位	項目	回答数	割合
1	家族、親戚	7	46.7%
2	友人、知人	5	33.3%
3	医療機関	3	20.0%
3	警察	3	20.0%
3	どこ（誰）にも相談しなかった・できなかった	3	20.0%

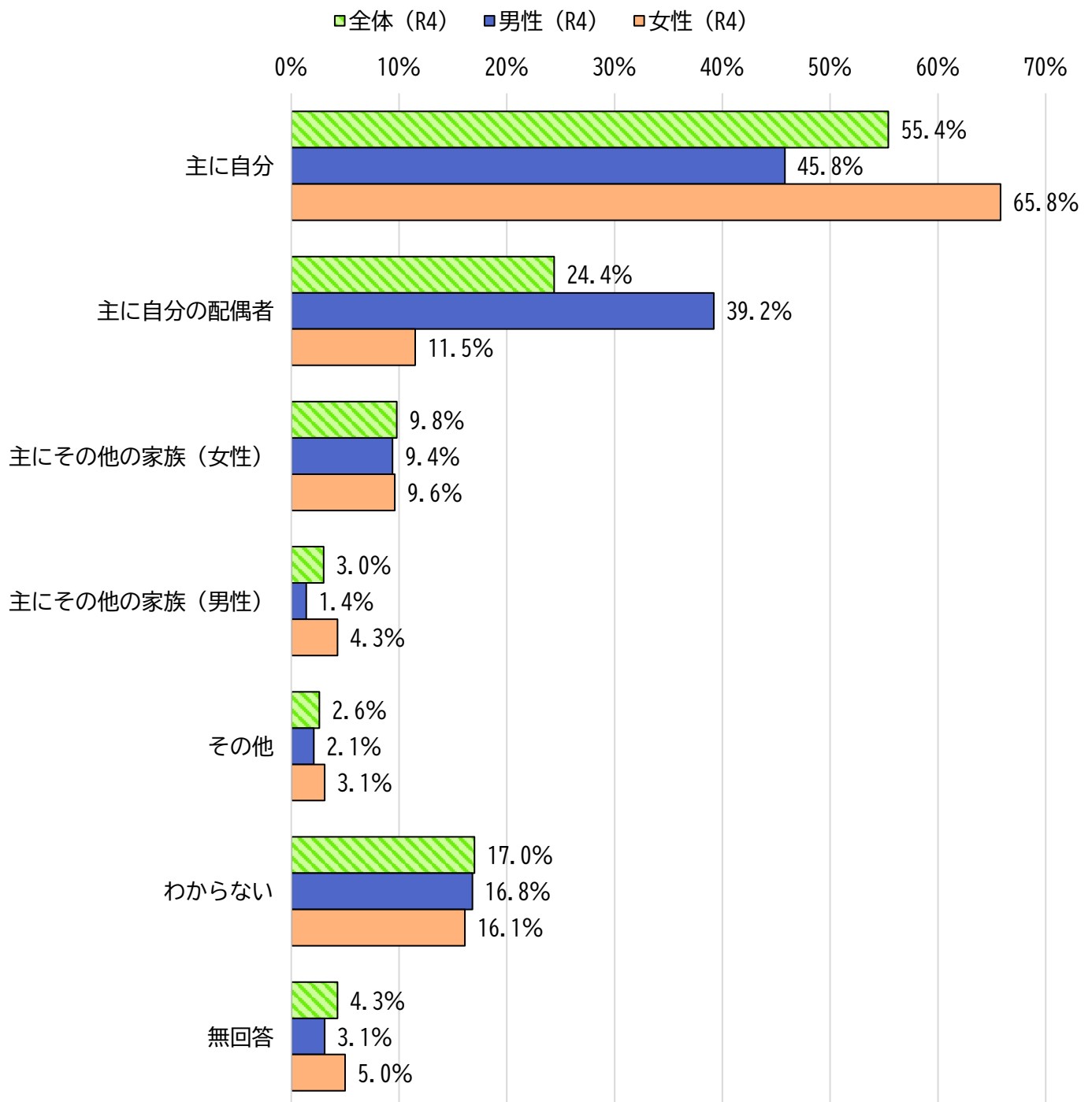


## 18. 介護について <自宅で介護する場合、主に誰が介護をすることになるか>

全体として、家族の中で介護は女性が担うという回答が男女ともに多くなっています。また、性別により意識の違いがあるとともに、家族みんなで分担するという声もありました。

### 【家族を自宅で介護する場合】

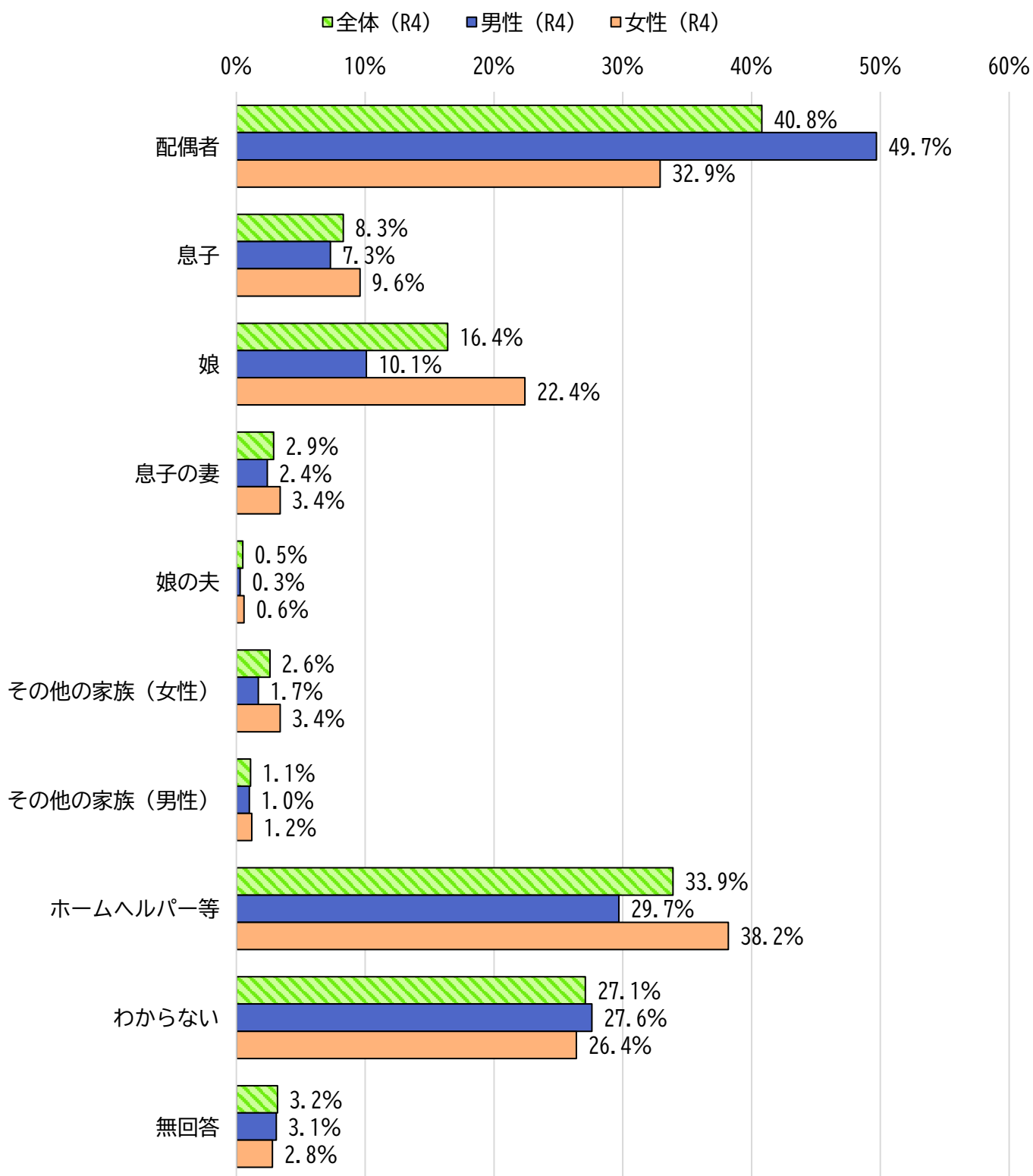
- 「主に自分」と回答した割合が男女ともに一番高くなっています。性別毎に比較すると、男性よりも女性の方が、「主に自分」が介護をするという回答が多くなっています。
- 「主に自分の配偶者（24.4%）」と答えた人の割合を性別毎に比較すると、女性が11.5%であるのに対し、男性は39.2%と、女性の3倍以上の割合となっています。



### 【自分が自宅で介護される場合】

○男性は「配偶者（49.7%）」による介護を希望される方が約半数となっています。

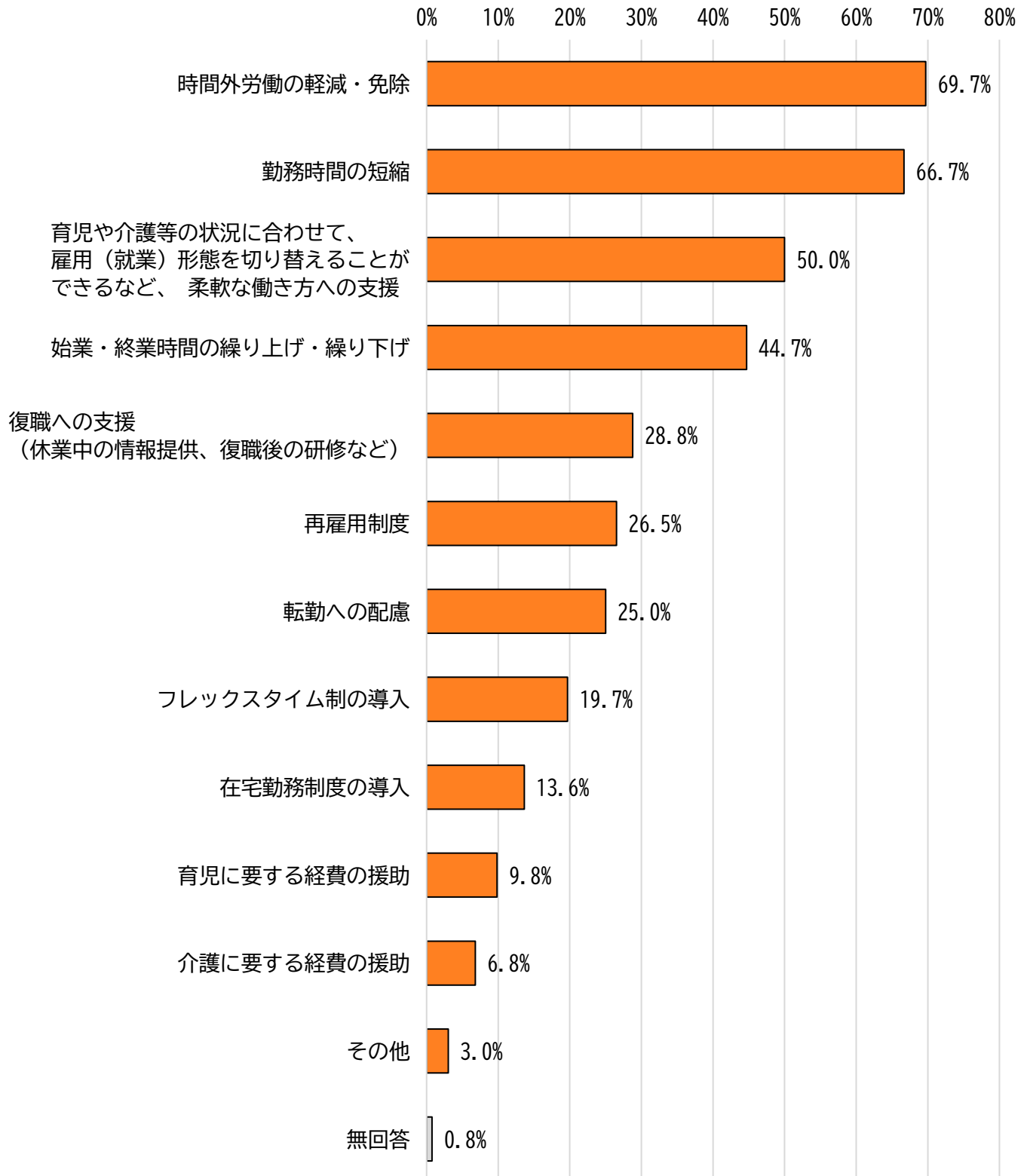
○一方、女性は「配偶者（32.9%）」による介護を希望する方よりも「ホームヘルパー等（38.2%）」を希望する方が多く、性別による意識の違いが見受けられます。



## 19. 事業所における育児や介護を行う従業員を支援する取組について

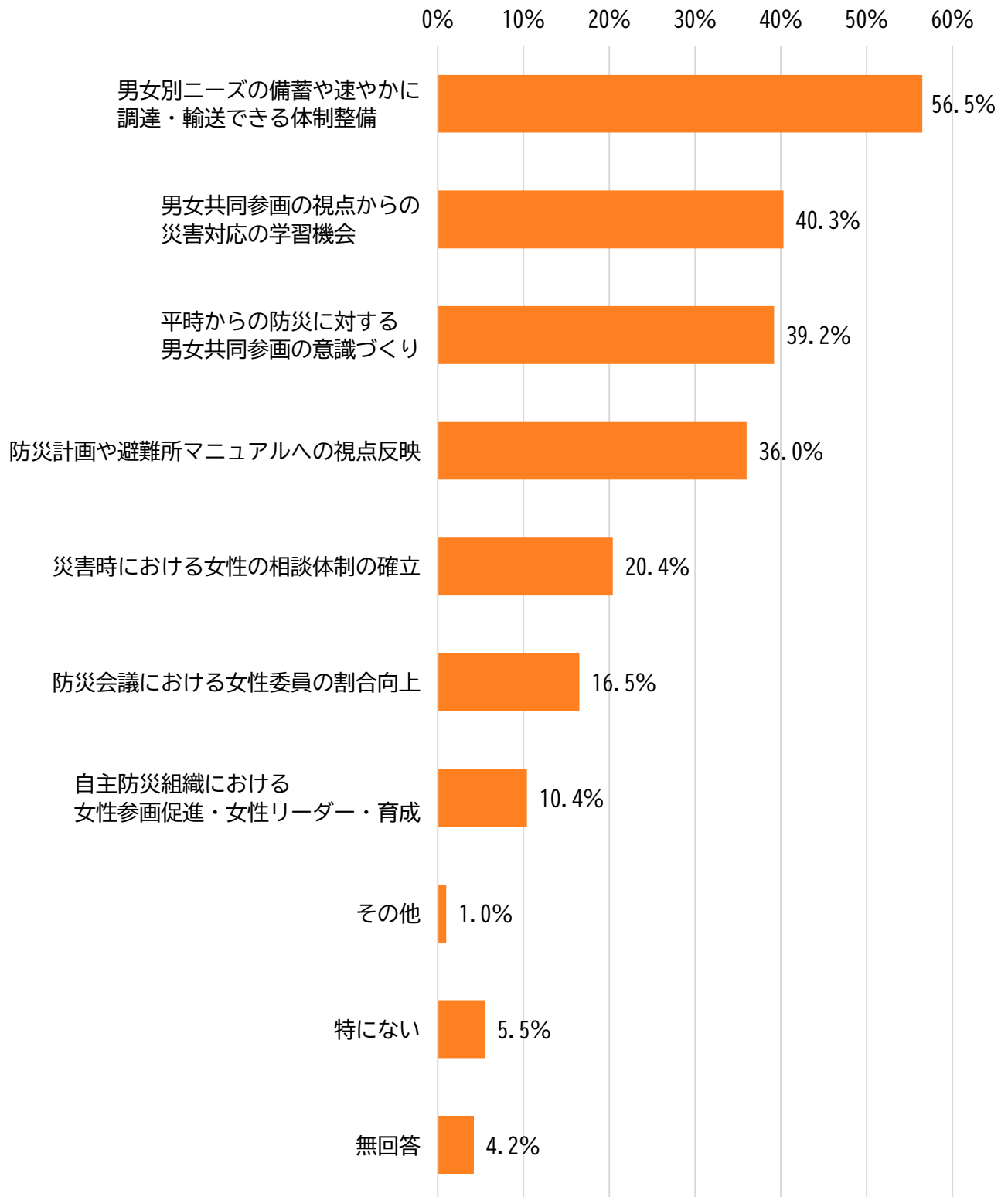
約8割の事業所が育児や介護を行う従業員の支援に取り組んでおり、その中の具体的な取組としては「時間外労働の軽減・免除（69.7%）」や「勤務時間の短縮（66.7%）」、「育児や介護等の状況に合わせて、雇用（就業）形態を切り替えることができるなど、柔軟な働き方への支援（50.0%）」などに多くの事業所が取り組んでいます。

《事業所における育児や介護を行う従業員を支援する取組を「行っている」と回答した事業所：n=132》



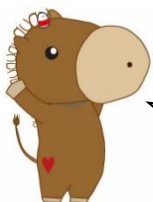
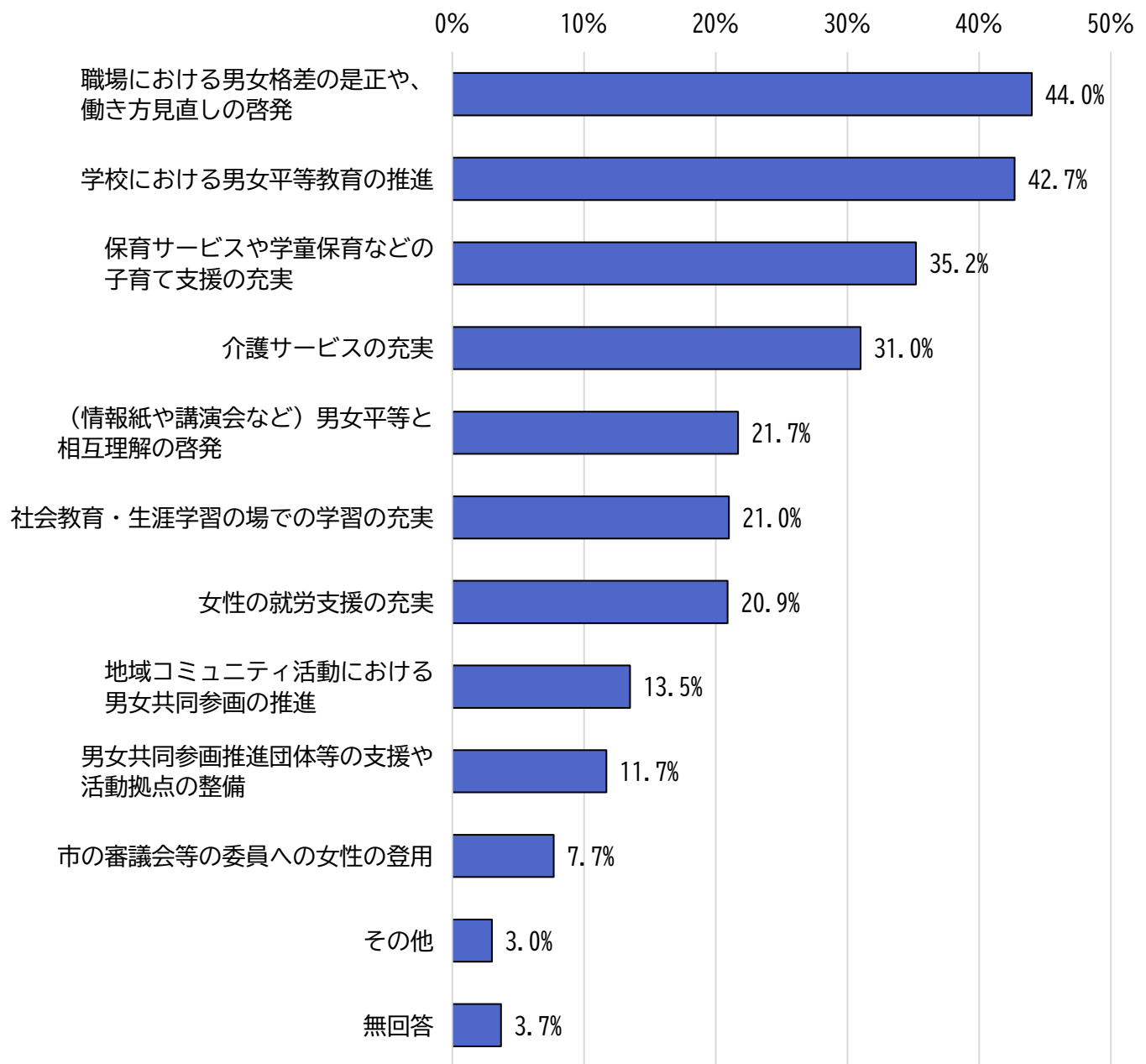
## 20. 防災について <防災分野における男女共同参画推進のために必要なもの>

「男女別ニーズに配慮した物資備蓄や速やかに調達・輸送できる体制整備」や「男女共同参画の視点からの災害対応の学習機会」、「平時からの防災に対する男女共同参画の意識づくり」が必要という声が多くなっています。



## 21. 「男女共同参画」を実現するために市（行政）の施策に望むもの

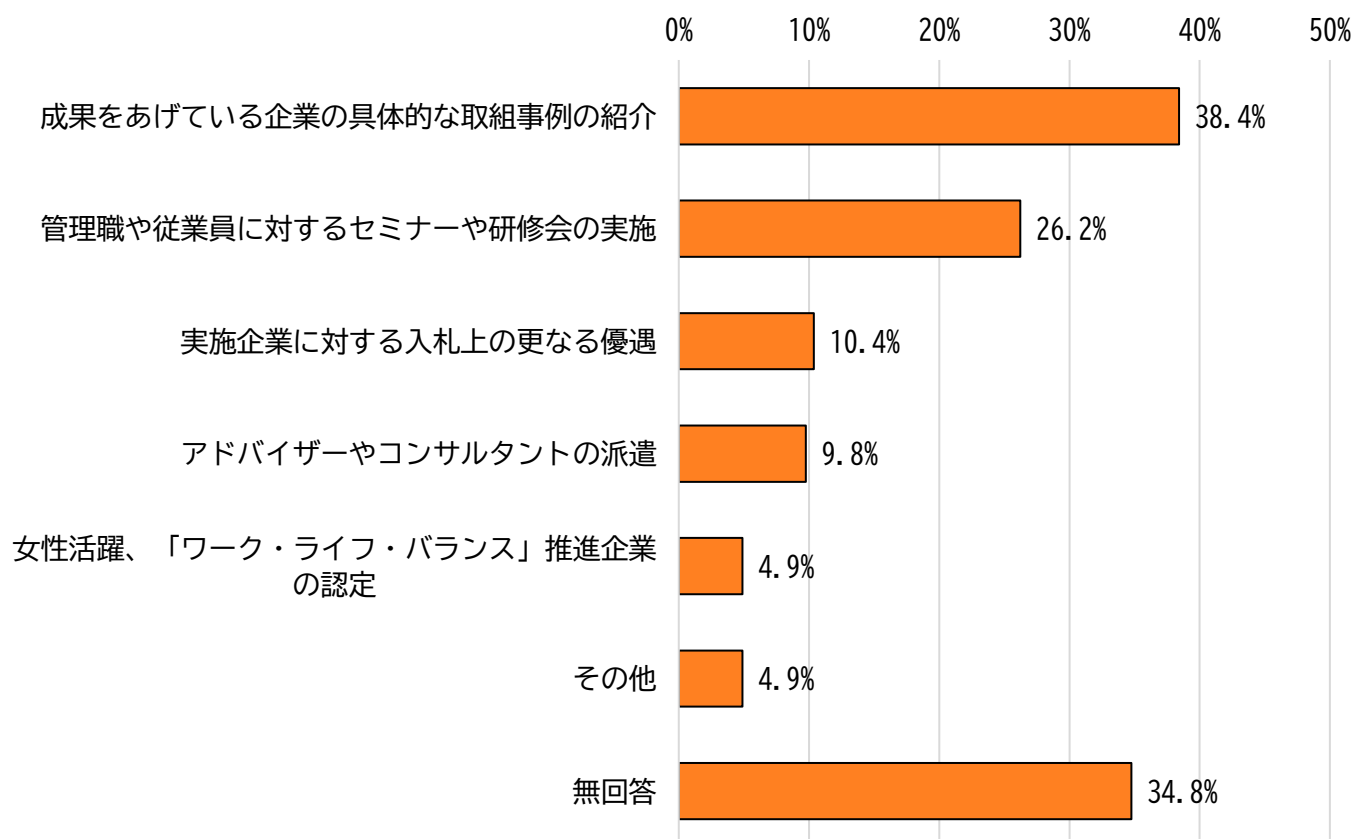
就労関係や保育、介護など生活の中で現実に直面している課題等の施策の充実を望む回答と学校における男女平等教育の推進を求める回答が多くなっています。



介護サービスや子育て支援、職場における男女格差の是正や働き方の見直しについての施策を望む回答が多いほか、学校や大人の世代のための学習機会などを期待する声もありました。

## 22. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための事業所から市（行政）へ望む支援について

成果をあげている企業の具体的な取組事例の紹介や管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施などを望む回答が多くなっています。



会津若松市 UD キャラクター  
ゆにばくん

男女共同参画は、  
すべての人にやさしいまちづくり  
～ユニバーサルデザイン～の取組のひとつです。

### 令和4年度 会津若松市男女共同参画に関する意識調査報告書 《概要版》

発行：会津若松市企画政策部企画調整課 協働・男女参画室

〒965-8601 会津若松市東栄町 3 番 46 号

TEL. 0242-39-1405 FAX. 0242-39-1400

<https://www.city.aizuwakamatsu.fukushima.jp/>

この報告書は市のホームページにも掲載しています