

男女共同参画に関する 市民意識調査・事業所調査報告書

概要版

令和4年8月に市民及び事業所の皆様のご理解とご協力のもと、男女共同参画に関する「市民意識調査」及び「事業所調査」を実施しました。この調査は、現行の「第2次八代市男女共同参画計画」（平成31年度～令和5年度）の計画期間が令和5年度に終了することに伴い、市民や事業所の皆様の男女共同参画に関する意識や市内事業所における女性の登用に関する状況等について把握し、新たな計画策定の基礎資料とするために実施したものです。

調査の概要と調査結果の見方

調査名称	男女共同参画に関する市民意識調査	男女共同参画に関する事業所調査
調査対象	無作為抽出による満18歳以上75歳未満の市民3,000人	事業所母集団データベース（令和2年次フレーム）から無作為抽出した200事業所（市内に事業所をおく）
調査期間	令和4年8月10日～令和4年8月31日	
有効回収数	1,376件（有効回収率45.9%）	114件（有効回収率57.0%）

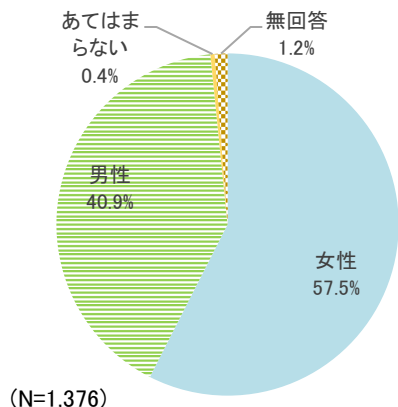
調査結果の見方

- ・グラフの「Nまたはn」の表記は回答者数を示します。
- ・グラフ内の回答率（%）は、小数点第2位を四捨五入したため、合計値が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対する割合のため、合計値が100.0%を超える場合があります。
- ・本市民意識調査の比較対象とした調査結果は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）と、熊本県「男女共同参画に関する県民意識調査報告書」（令和元年）です。
- ・事業所調査の比較対象とした調査結果は、熊本県「令和3年度 熊本県労働条件等実態調査報告書」（令和4年3月）です。

市民意識調査と事業所調査の回答者特性

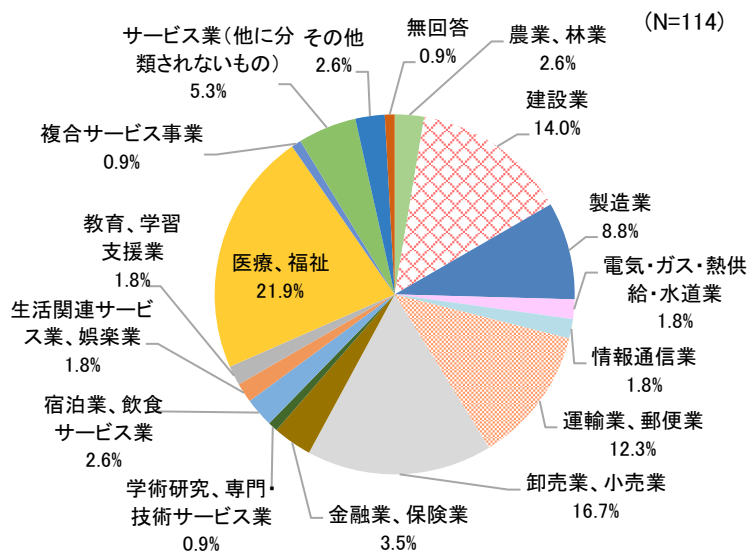
■ 市民意識調査

「女性」が約6割（57.5%）、「男性」が約4割（40.9%）となっています。



■ 事業所調査

「医療・福祉」が21.9%で最も多く、次いで「卸売業、小売業」16.7%となっています。



市民意識調査の結果

男女の地位の平等感について

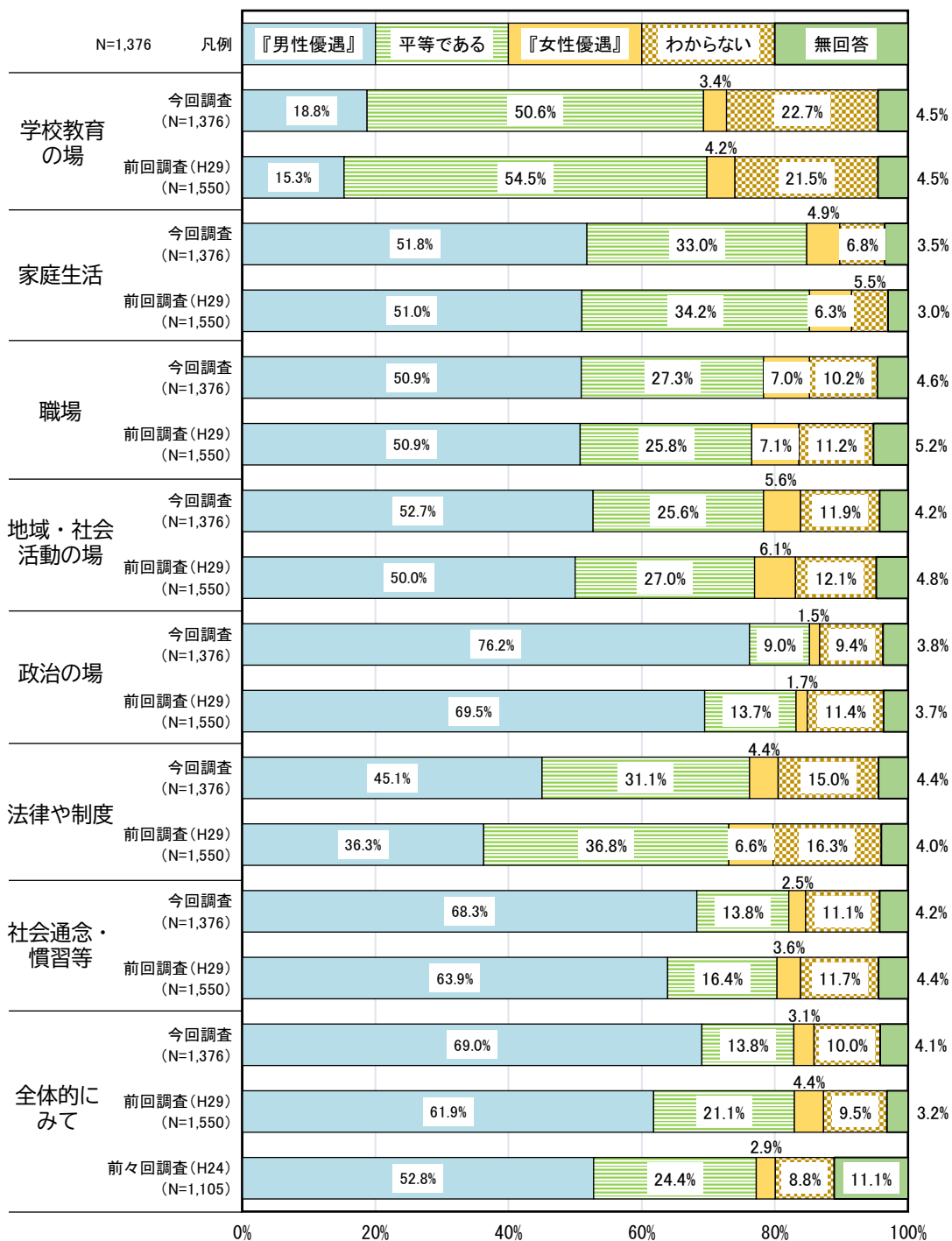
Q 各分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか

- 「学校教育の場」では、『男女が平等』の割合が高いものの、前回調査（平成 29 年度）に比べ、「職場」を除く、すべての項目で『男性優遇』の割合が上昇しています。

ほとんどの分野において女性の方が『男性優遇』と感じる割合が高く、男女の意識に大きな差があるとともに、全体的に前回調査と比べ、不平等感が高くなっています。

【男女の地位の平等感について（前回との比較）】

前回調査（平成 29 年度）と比較すると、『男性優遇』において「法律や制度」が 8.8 ポイント高くなっています。



※『男性（女性）優遇』は「男性（女性）の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性（女性）の方が優遇されている」の合計値

■ 家庭生活の役割分担について

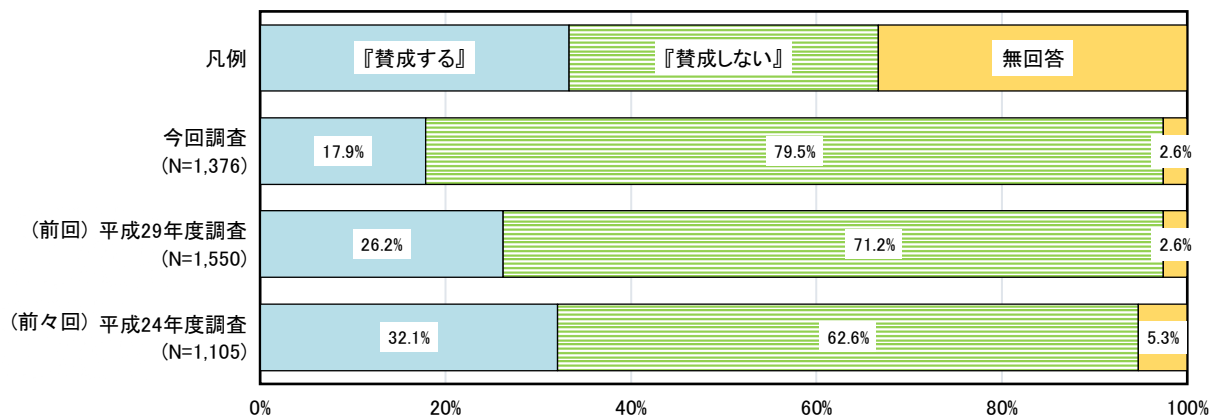
Q 「男は仕事、女は家庭」などと性別で役割を固定する考え方について、どう思いますか

- 前回調査（平成 29 年度）に比べ、性別で役割を固定する考え方に『賛成しない』の割合が、上昇しています。全国調査や熊本県の調査結果と比較しても、『賛成しない』の割合が八代市の方が高くなっています。

性別による固定的役割意識の解消への進展がうかがえます。

【性別で役割を固定する考え方（前回、前々回調査との比較）】

前回調査（平成 29 年度）と比較すると、『賛成しない』が 8.3 ポイント高く、調査を追うごとに高くなっています。



■ 女性が職業を持つことについて

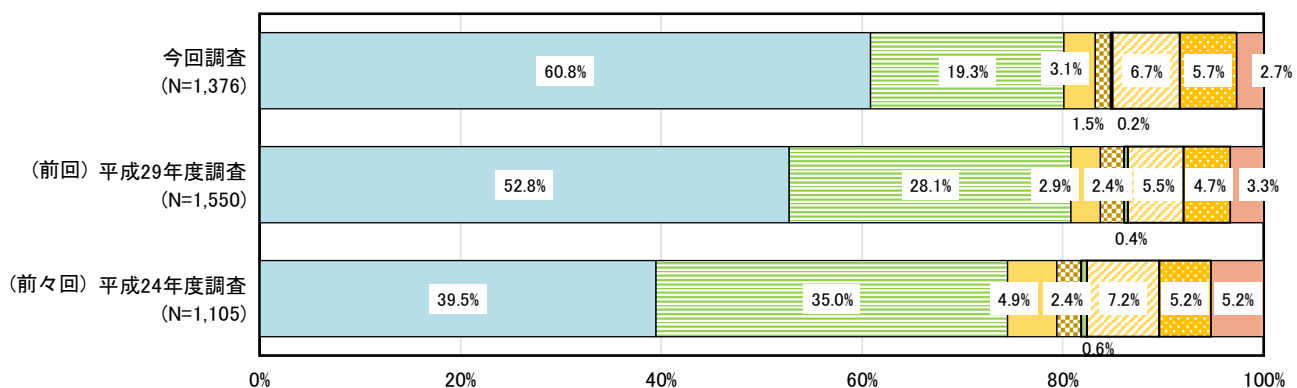
Q 女性が職業を持つことについて、どのようにお考えですか

- 前回調査（平成 29 年度）に比べ、「子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい」が上昇しています。

【女性が職業を持つことについて（前回、前々回調査との比較）】

前回調査（平成 29 年度）と比較すると、「子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい」が 8.0 ポイント高く、調査を追うごとに高くなっています。

- 子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい
- 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 女性は職業をもたない方がよい
- その他
- わからない
- 無回答



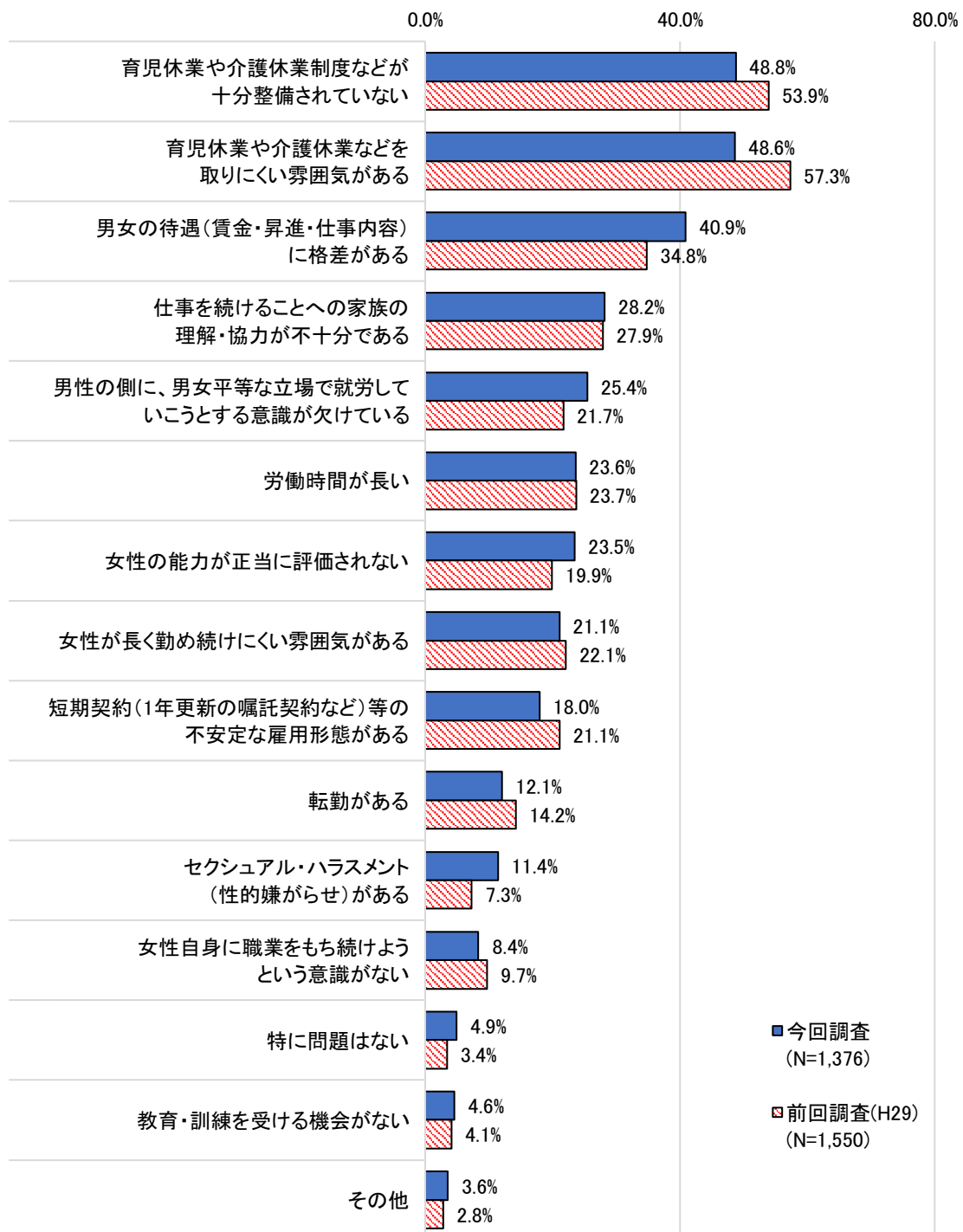
Q 女性が職業をもち続けるうえでの問題は、どのようなことだと思いますか

●女性が働き続けるうえでの問題は、前回同様「育児休業や介護休業制度などが十分整備されていない」「育児休業や介護休業などを取りにくい雰囲気がある」が約5割となっています。

女性が離職せずに働き続けることができるよう、育児休業や介護休業制度の整備や取得環境の改善が求められています。

【女性が職業をもち続けるうえでの問題（前回調査との比較）】

前回調査（平成 29 年度）と比較すると、「育児休業や介護休業などを取りにくい雰囲気がある」は 8.7 ポイント、「育児休業や介護休業制度などが十分整備されていない」は 5.1 ポイント低くなっています。一方、「男女の待遇（賃金・昇進・仕事内容）に格差がある」については 6.1 ポイント高くなっています。



■ 仕事と家庭・地域生活の両立について

Q 生活の中での優先度について、【希望に最も近いもの】と【現実（現状）に最も近いもの】を選んでください

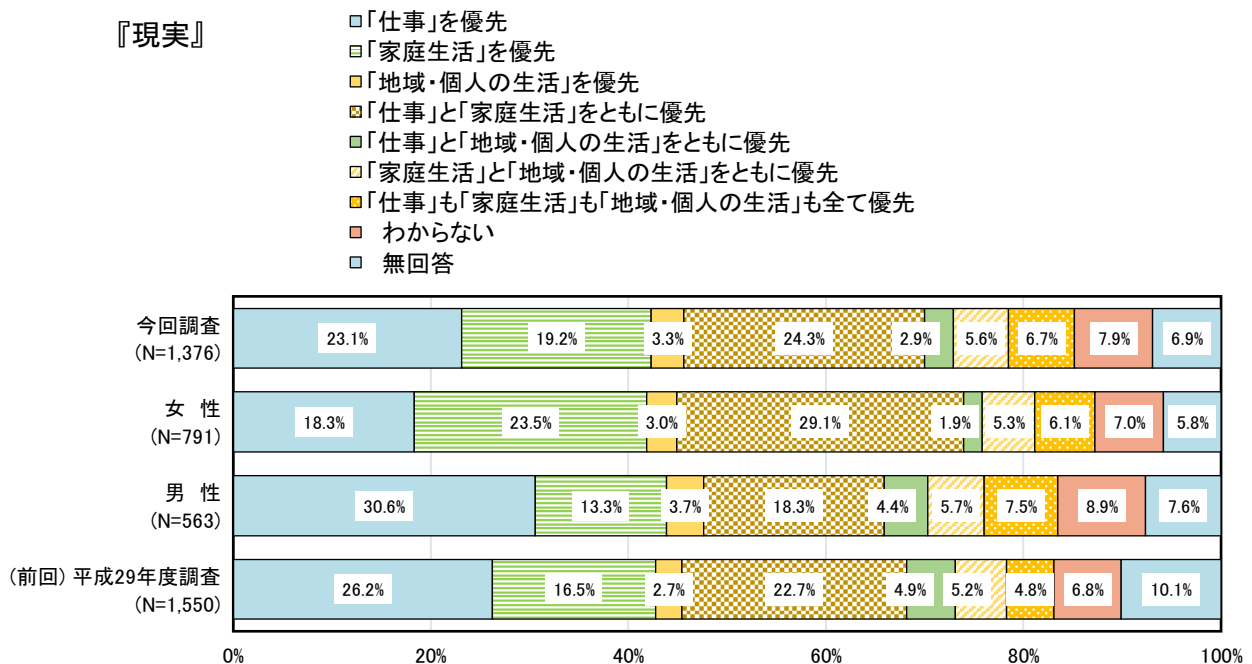
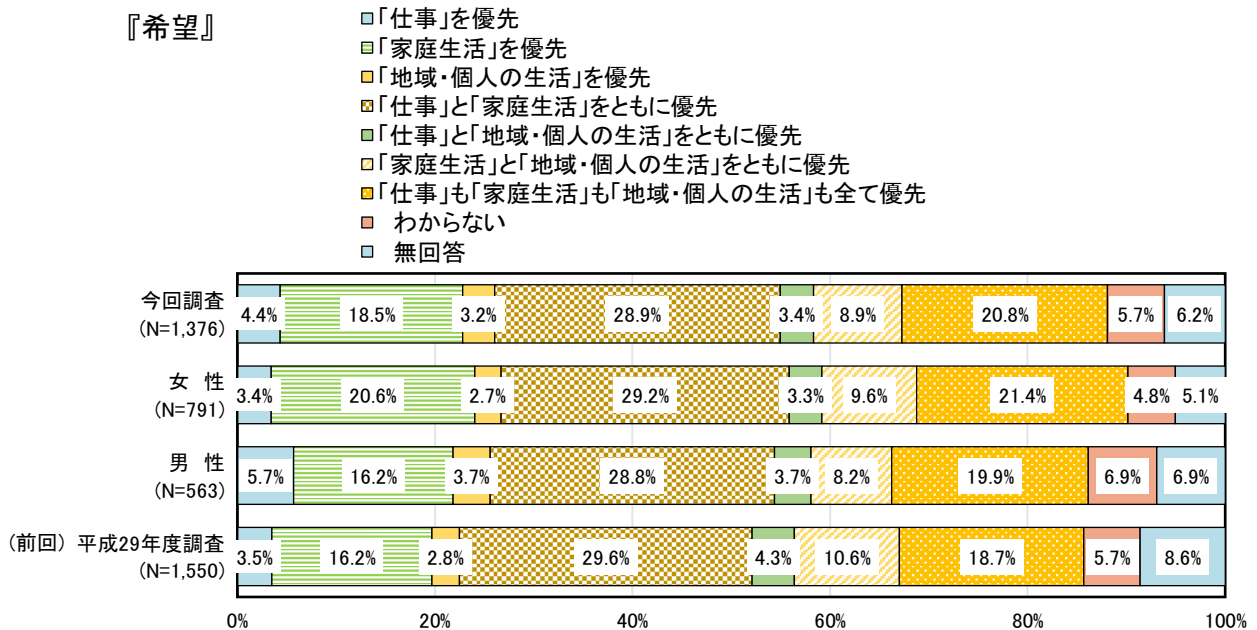
●仕事と家庭・地域生活の両立についての優先度は、希望では、男女とも「仕事と家庭生活ともに優先」が最も高くなっています。しかし、現実では希望と異なり、「仕事を優先」の割合が高く、特に男性では「仕事を優先」の割合が高くなっています。前回と同様に希望と現実にはひらきがみられます。

生活の中での優先度（仕事や家庭生活など）は、現実では仕事を優先する割合が高く、希望と現状のギャップが大きくなっています。

【仕事と家庭・地域生活の両立についての優先度（性別・前回調査との比較）】

前回調査（平成29年度）と比較すると、希望は「家庭生活を優先」が2.3ポイント高くなり、現実には「仕事を優先」が3.1ポイント低くなっています。

性別で見ると、特に男性の現実の「仕事を優先」については、希望と比べ24.9ポイント高く、ひらきが大きくなっています。



■ ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験

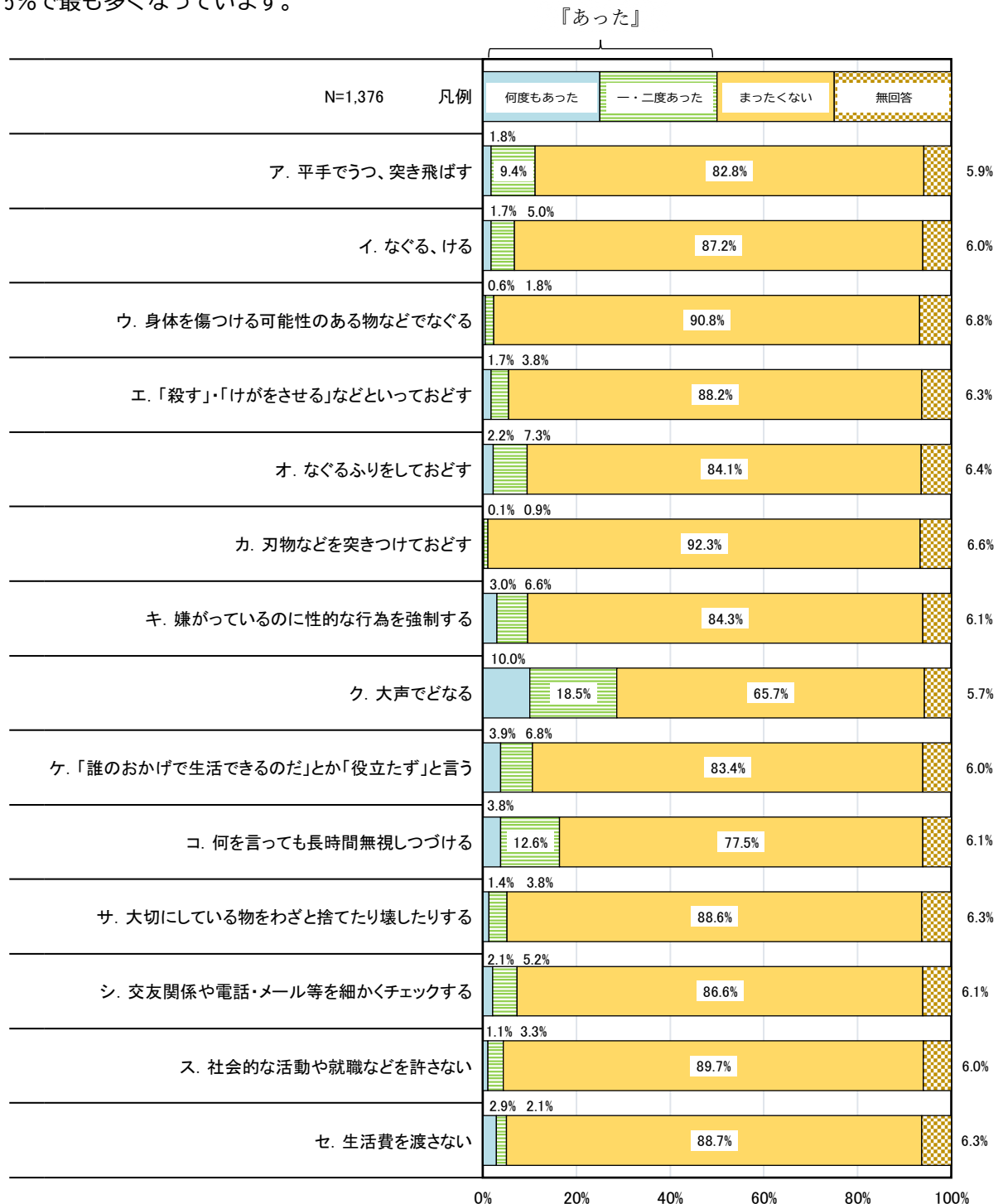
Q これまでに配偶者や恋人、パートナーから次のア～セのような行為をされたことがありますか

- ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験は、「大声でどなる」の割合が最も高く、次に「何を言っても長時間無視しつづける」「平手でうつ、突き飛ばす」「誰のおかげで生活できるのだ」とか「役立たず」と言う」の順となっています。

被害を受けた経験については、「大声でどなる」が最も多く、概ね女性の被害者の割合が高くなっています。

【ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験】

ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験が『あった』については、「大声でどなる」が28.5%で最も多くなっています。



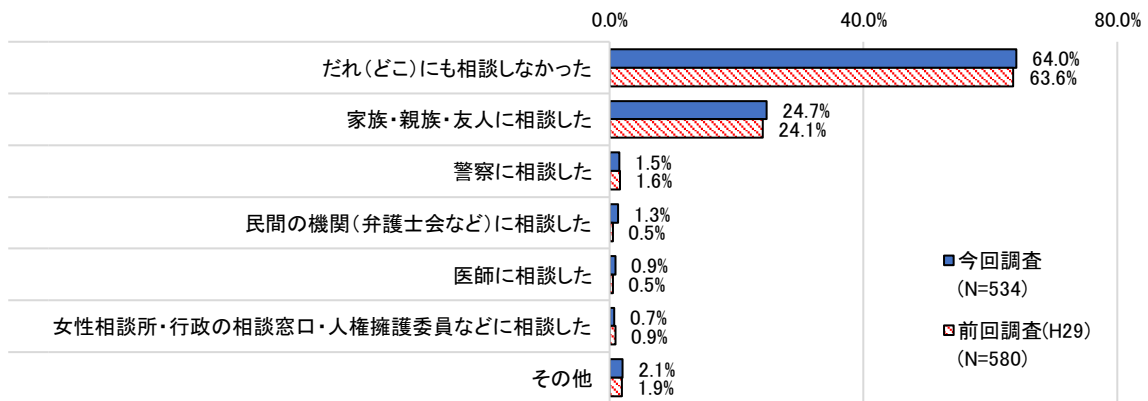
※『あった』は「何度もあった」と「一・二度あった」の合計値

Q 暴力の被害に対して、だれか（どこか）に相談しましたか。

●DVをうけても「だれ（どこ）にも相談しなかった」と答えた割合は、前回同様6割を超えています。

被害の相談状況はわずかであり、被害の潜在化がうかがえます。

【DV被害者の相談状況（前回調査との比較）】



■ 政策・方針決定の場での女性の参画について

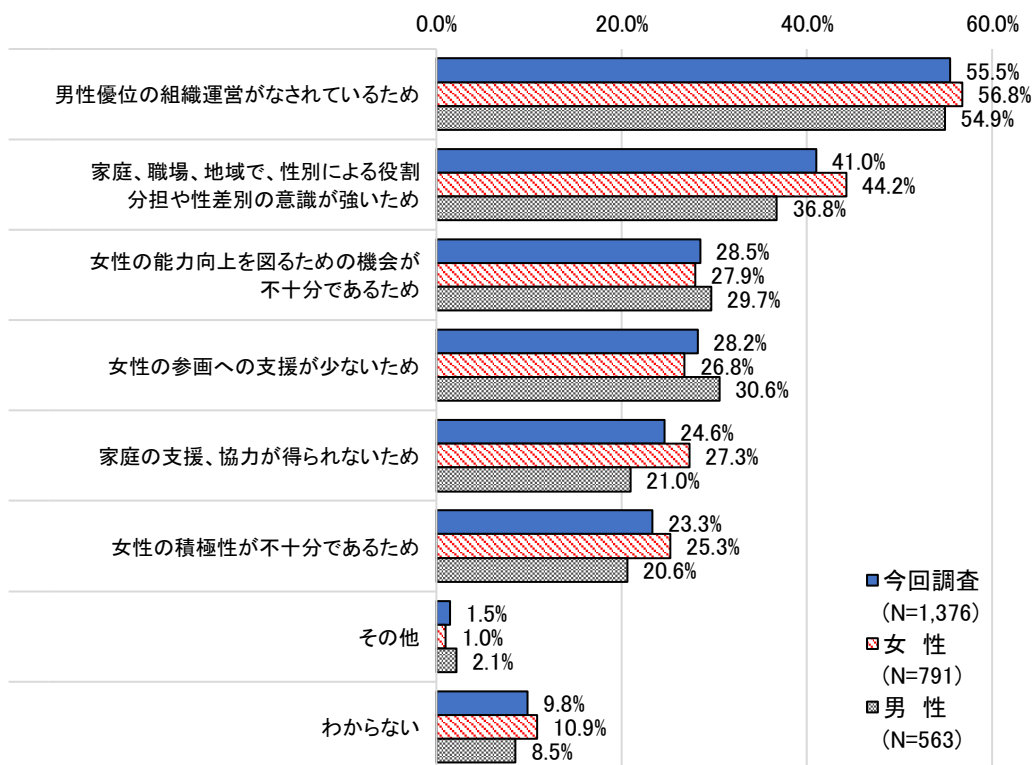
Q 「政治や行政、職場などにおいて、企画立案や方針決定の場に女性の参画がまだ少ない」と言われていますが、その原因は何だと思えますか

●「男性優位の組織運営がなされているため」の割合が最も高く、次いで、「家庭、職場、地域で、性別による役割分担や性差別の意識が強いため」の順になっています。

企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ない原因として「男性優位の組織運営がなされているため」が半数を占めています。

【企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ない原因（性別比較）】

性別で比較すると、女性は男性と比べ「家庭、職場、地域で、性別による役割分担や性差別の意識が強いため」が7.4ポイント、「家族の支援、協力が得られないため」が6.3ポイント高くなっています。



■ 防災・復興での女性の参画について

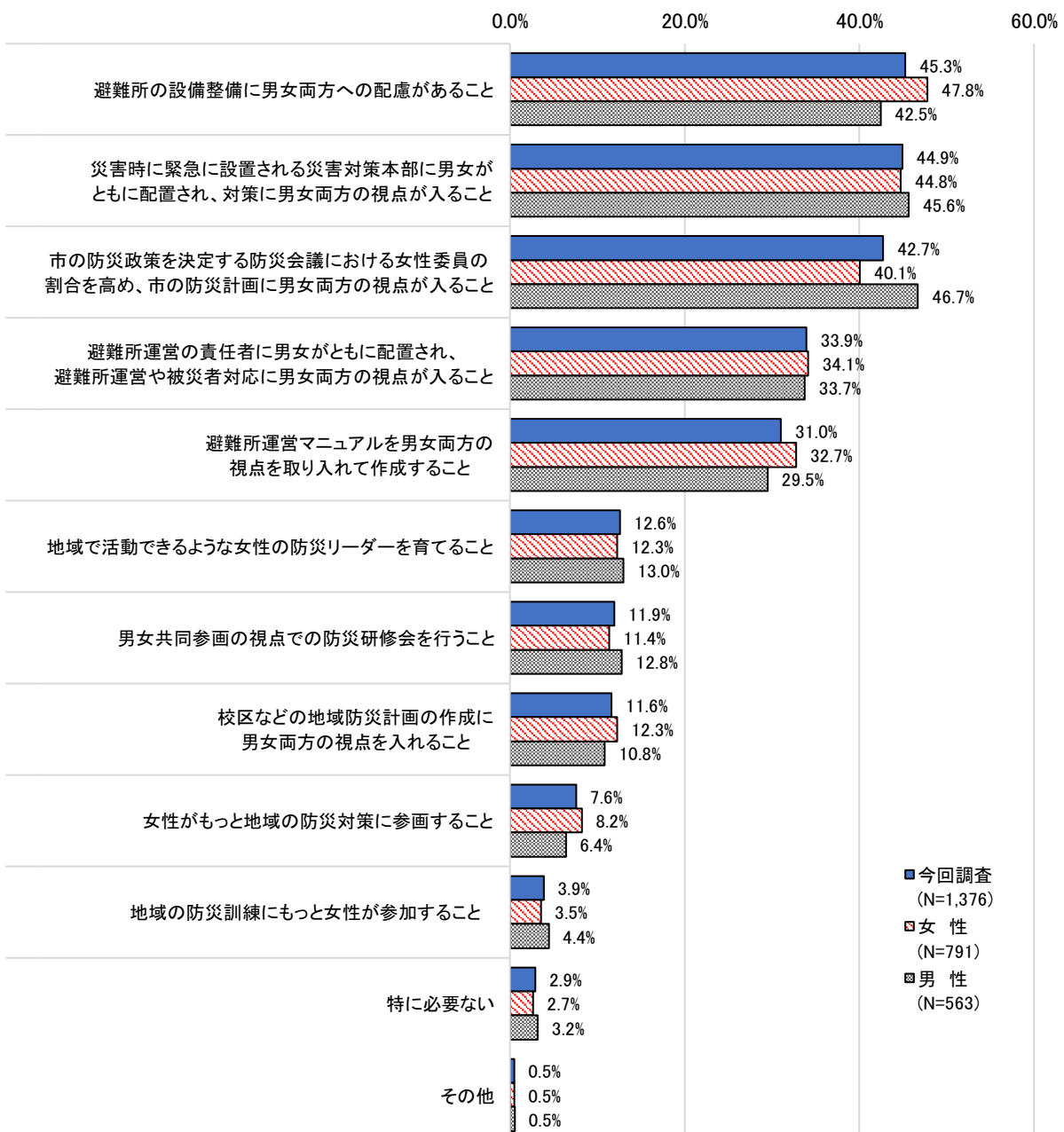
Q 防災や復興の面において、性別などに配慮した対応のために、特に何が重要だと思いますか

- 「避難所の設備整備に男女両方への配慮があること」「災害時に緊急に設置される災害対策本部に男女がともに配置され、対策に男女両方の視点が入ること」「市の防災政策を決定する防災会議における女性委員の割合を高め、市の防災計画に男女両方の視点が入ること」の割合が高くなっています。

防災や復興の様々な意思決定過程で女性の参画が求められています。

【防災や復興の面で性別に配慮した対応として必要なこと（性別比較）】

性別で比較すると、女性は男性と比べ「市の防災政策を決定する防災会議における女性委員の割合を高め、市の防災計画に男女両方の視点が入ること」が6.6ポイント低く、「避難所の設備整備に男女両方への配慮があること」が5.3ポイント高くなっています。



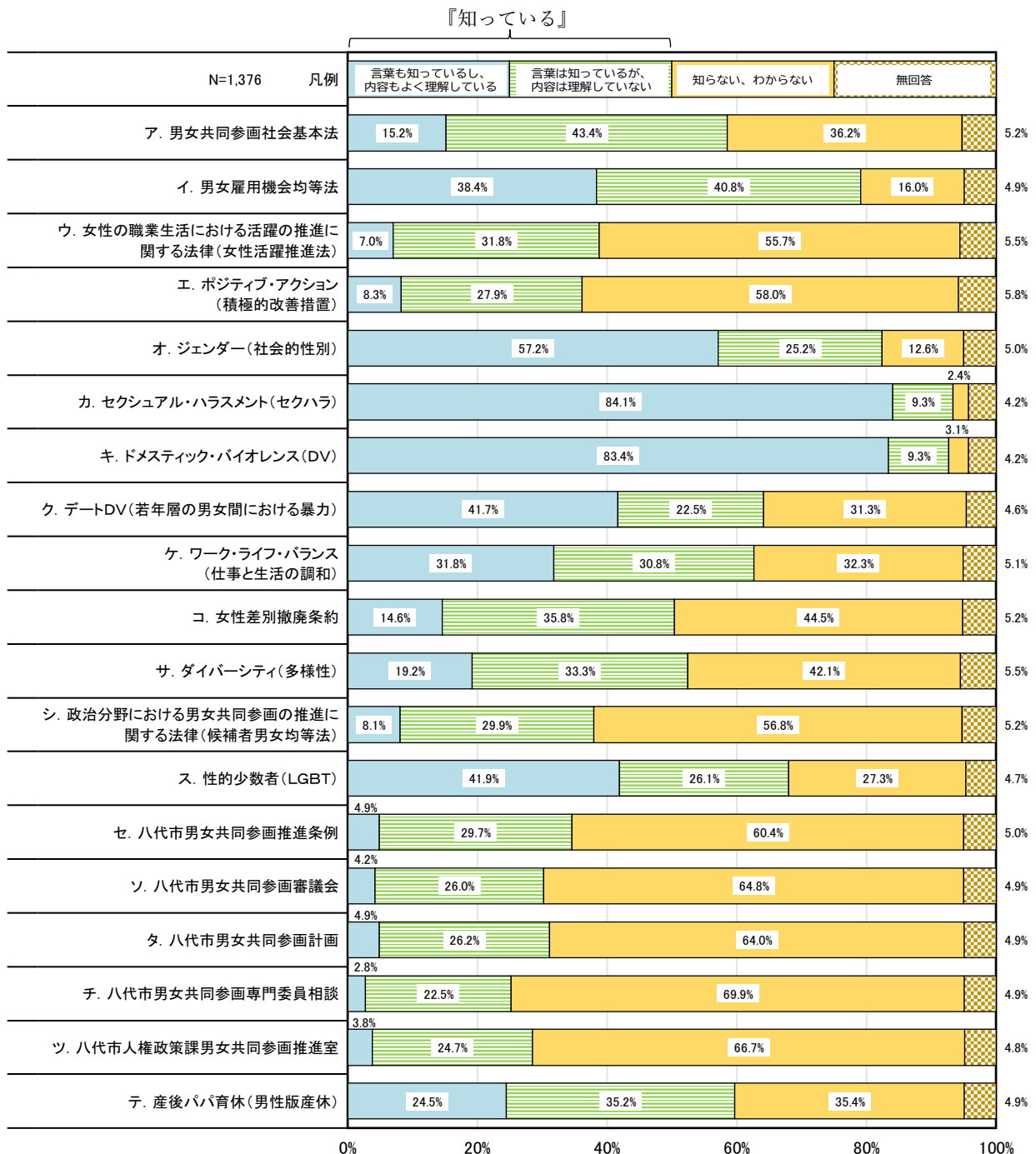
男女共同参画社会の推進について

Q 次の言葉について知っていますか

- 「男女共同参画」などの言葉や法律についての認知度（言葉も知っているし、内容もよく理解している）は、「セクハラ」「DV」は8割以上と高く、次に「ジェンダー（社会的性別）」「性的少数者（LGBT）」「デートDV（若年層の男女間における暴力）」が4割以上となっています。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」や「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の女性活躍の推進に必要といわれている言葉の認知度は、低い状況です。

【男女共同参画用語の認知度】

男女共同参画用語の認知度について、『知っている』は「セクシャル・ハラスメント（セクハラ）」が93.4%、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」が92.7%となっています。



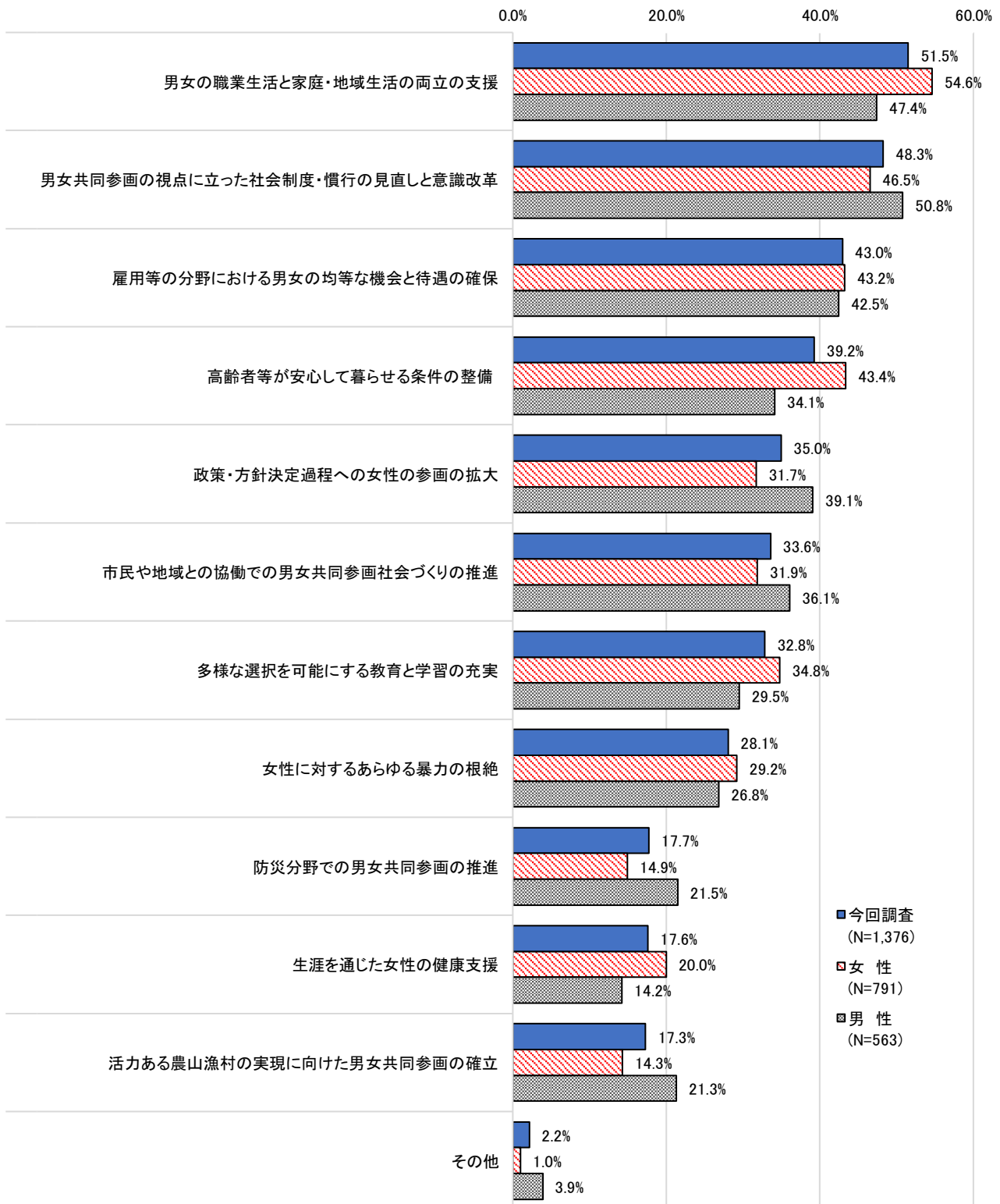
※『知っている』は「言葉も知っているし、内容もよく理解している」と「言葉は知っているが、内容は理解していない」の合計値

Q 八代市が、男女共同参画社会を形成するために、力を入れるべき対策は何だと思いますか

- 「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」の割合が最も高く、次に「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識改革」「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」となっています。

【男女共同参画社会形成のために力を入れるべき対策（性別比較）】

性別で比較すると、女性は男性と比べ「高齢者等が安心して暮らせる条件の整備」が9.3ポイント、「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」が7.2ポイント高くなっています。また、男性は女性と比べ「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」が7.4ポイント、「活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立」が7.0ポイント高くなっています。



事業所調査の結果

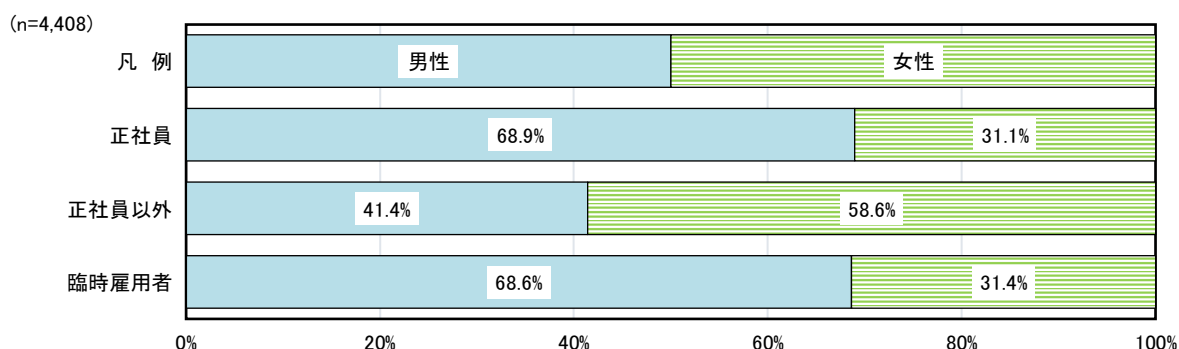
■ 事業所の状況

Q 貴事業所の状況についておたずねします

● 男性の方が正社員や管理職の割合が高くなっています。

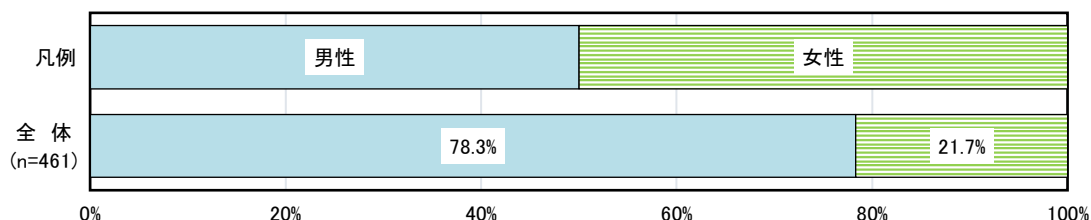
【就業形態別にみた男女の割合】

就業形態別に男女の割合をみると、「正社員」「臨時雇用者」では男性の割合が高く、「正社員以外」では女性の割合が高くなっています。



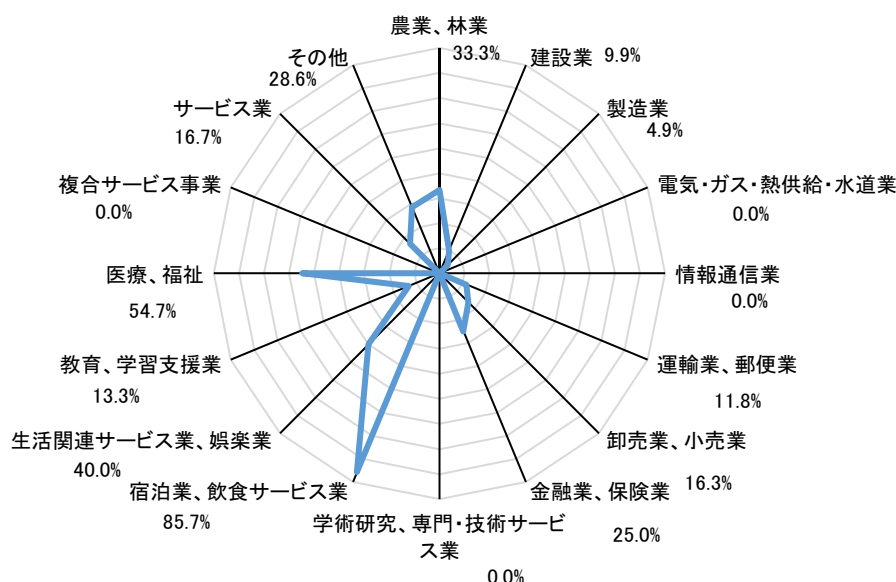
【管理職の性別割合】

管理職の性別割合をみると、男性（78.3%）、女性（21.7%）と男性の方が上回っています。



【産業別にみた女性管理職の割合】

業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」「医療・福祉」で女性の管理職の割合が高くなっています。



■ 正規従業員の平均給与

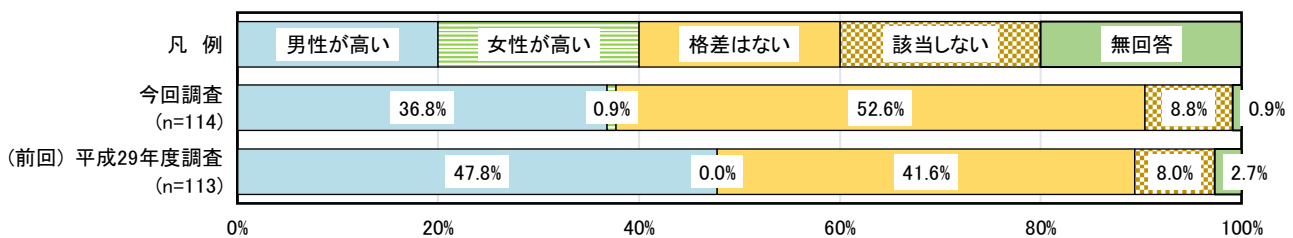
Q 「正規従業員」の平均給与（総支給額の平均）の男女間の格差はどのような状態ですか
「男性の平均給与が高い」理由は何ですか

- 正規従業員の平均給与は「格差はない」の割合が最も多く、次に「男性が高い」となっています。
- 男性の給与が高い理由は、「業務内容の差による」が最も多く、これに「経験年数の差による」「就労時間の差による」となっています。

「正規従業員」の平均給与格差が縮小しています。

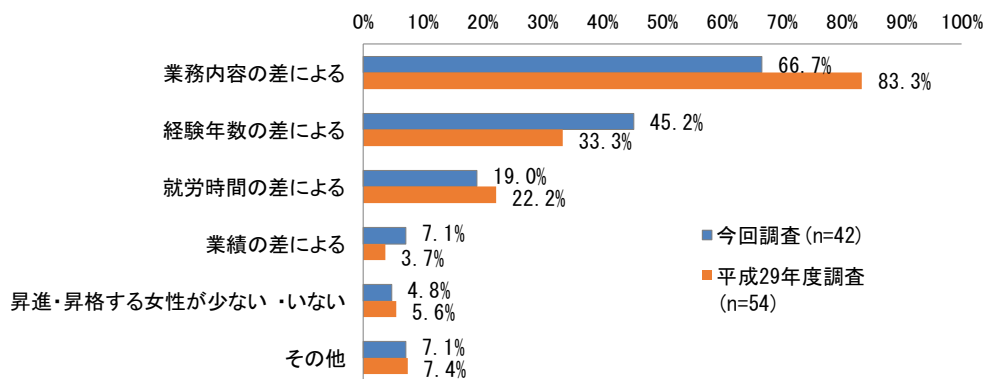
【正規従業員の平均給与】

前回調査（平成 29 年度）と比較すると、「格差はない」が 11.0 ポイント高くなっています。



【男性の平均給与が高い理由】

前回調査（平成 29 年度）と比較すると、「業務内容の差による」が 16.6 ポイント低くなっています。



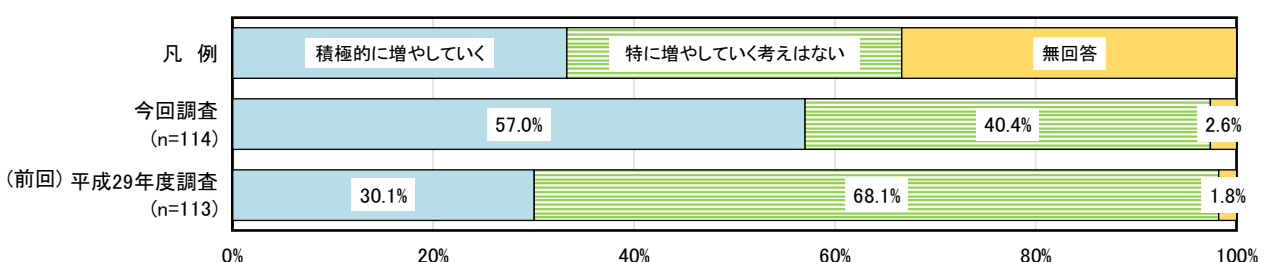
■ 女性の管理職登用についての考え

Q 今後、管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか

- 女性の管理職登用については、「積極的に増やしていく」としている事業所が約6割を占めています。
- 登用しない理由は、「女性がつける管理職ポストがないから」の割合が高くなっています。その他の理由としては、「性別ではなく、能力・適正を見て判断するため」、「女性が少ない」などがありました。

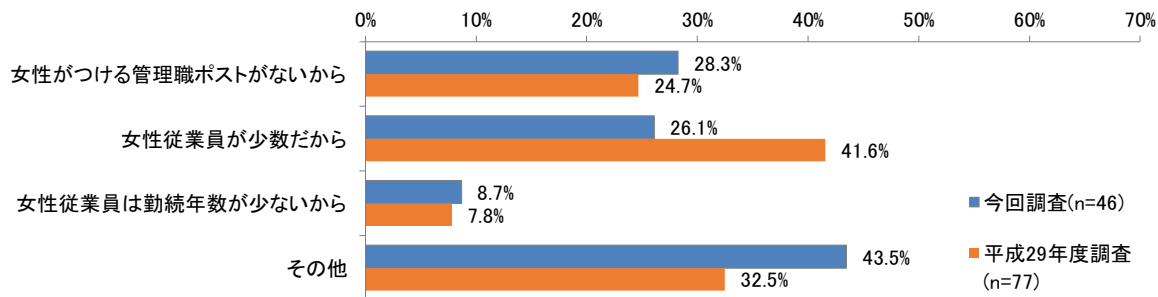
【女性の管理職への登用についての意向】

前回調査（平成 29 年度）と比較すると、「積極的に増やしていく」が 26.9 ポイント高くなっています。



【女性を管理職として積極登用しない理由】

前回調査（平成29年度）と比較すると、「女性従業員が少数だから」が15.5ポイント低くなっています。



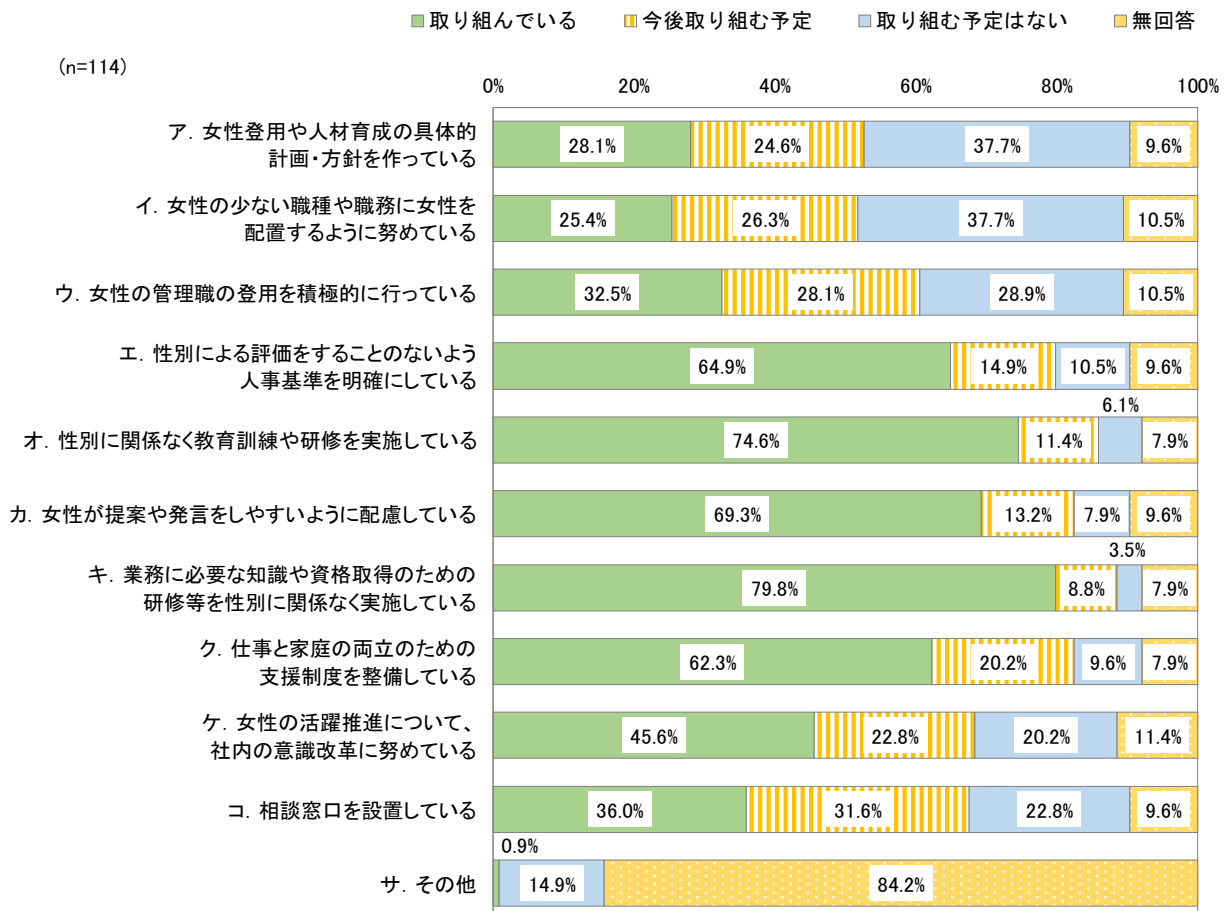
■ 女性の活躍推進に関する取り組み状況

Q 女性の活躍推進に取り組んでいますか

- 女性の活躍推進に関して「取り組んでいる」項目については、「業務に必要な知識や資格取得のための研修等を性別に関係なく実施している」が最も高く、次いで「性別に関係なく教育訓練や研修を実施している」「女性が提案や発言をしやすいように配慮している」となっています。
- 一方、「女性登用や人材育成の具体的計画・方針を作っている」「女性の少ない職種や職務に女性を配置するように努めている」「女性の管理職の登用を積極的に行っている」については、「取り組む予定はない」と回答した事業所が多くなっています。

積極的に女性活躍推進に向けた取り組みを行っている事業所が増加しています。

【女性の活躍推進についての取り組み状況】



■ 育児・介護支援について

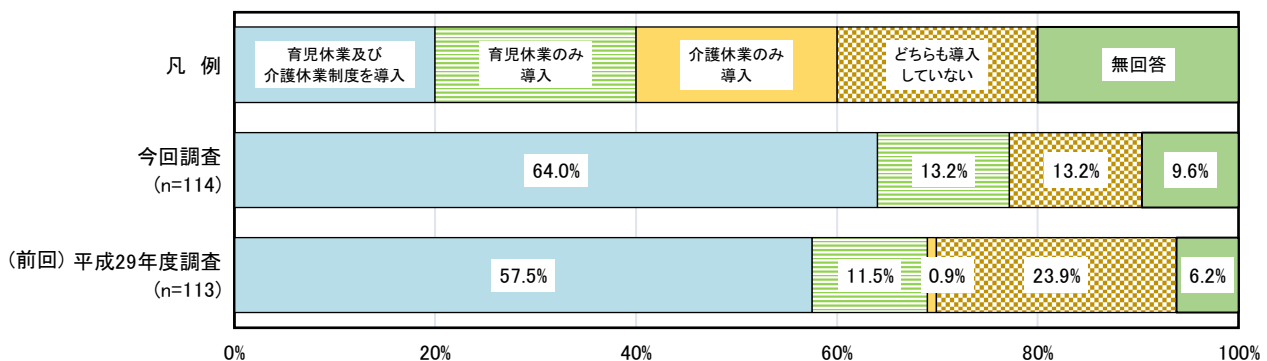
Q 育児休業及び介護休業制度の導入と取得状況について教えてください

- 「育児休業及び介護休業制度を導入している」事業所は6割程度、「どちらも導入していない」事業所が1割程度となっています。育児休業の取得状況については、女性の大半が取得しているのに対し、男性の取得割合は3割未満となっています。

男性の育児休業取得率が大幅に増加しています。

【育児休業及び介護休業制度の導入状況】

前回調査（平成29年度）と比較すると、「育児休業及び介護休業制度を導入している」が6.5ポイント高くなっています。



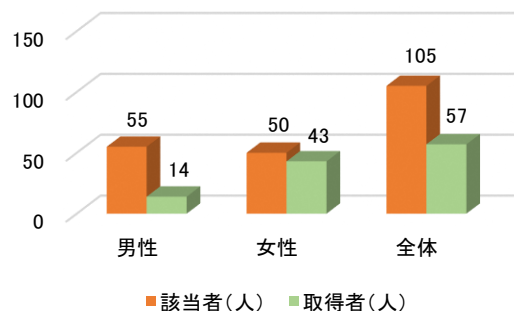
【育児休業制度の取得状況】

(今回調査)

育児休業制度	該当者(人)	取得者(人)	取得率
男性	55	14	25.5%
女性	50	43	86.0%
全体	105	57	54.3%

(前回調査(平成29年度))

育児休業制度	該当者(人)	取得者(人)	取得率
男性	66	5	7.6%
女性	69	67	97.1%
全体	135	72	53.3%



【介護休業制度の取得状況】

(今回調査)

介護休業制度	取得者(人)	取得率
男性	0	0.0%
女性	4	100.0%
全体	4	100.0%

(前回調査(平成29年度))

介護休業制度	取得者(人)	取得率
男性	1	12.5%
女性	7	87.5%
全体	8	100.0%

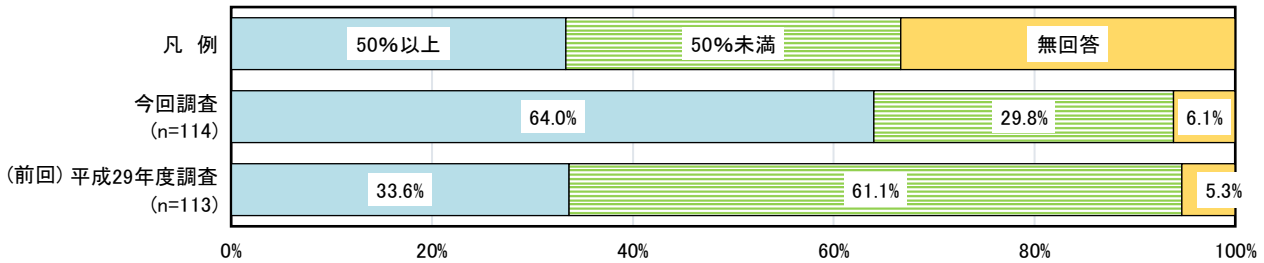
■ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

Q 従業員の有給休暇の取得率はどれくらいですか

●有給休暇の取得率が「50%以上」の事業所が全体の6割を占めています。

【従業員の有給休暇の取得率】

前回調査（平成29年度）と比較すると、「50%以上」が30.4ポイント高くなっています。

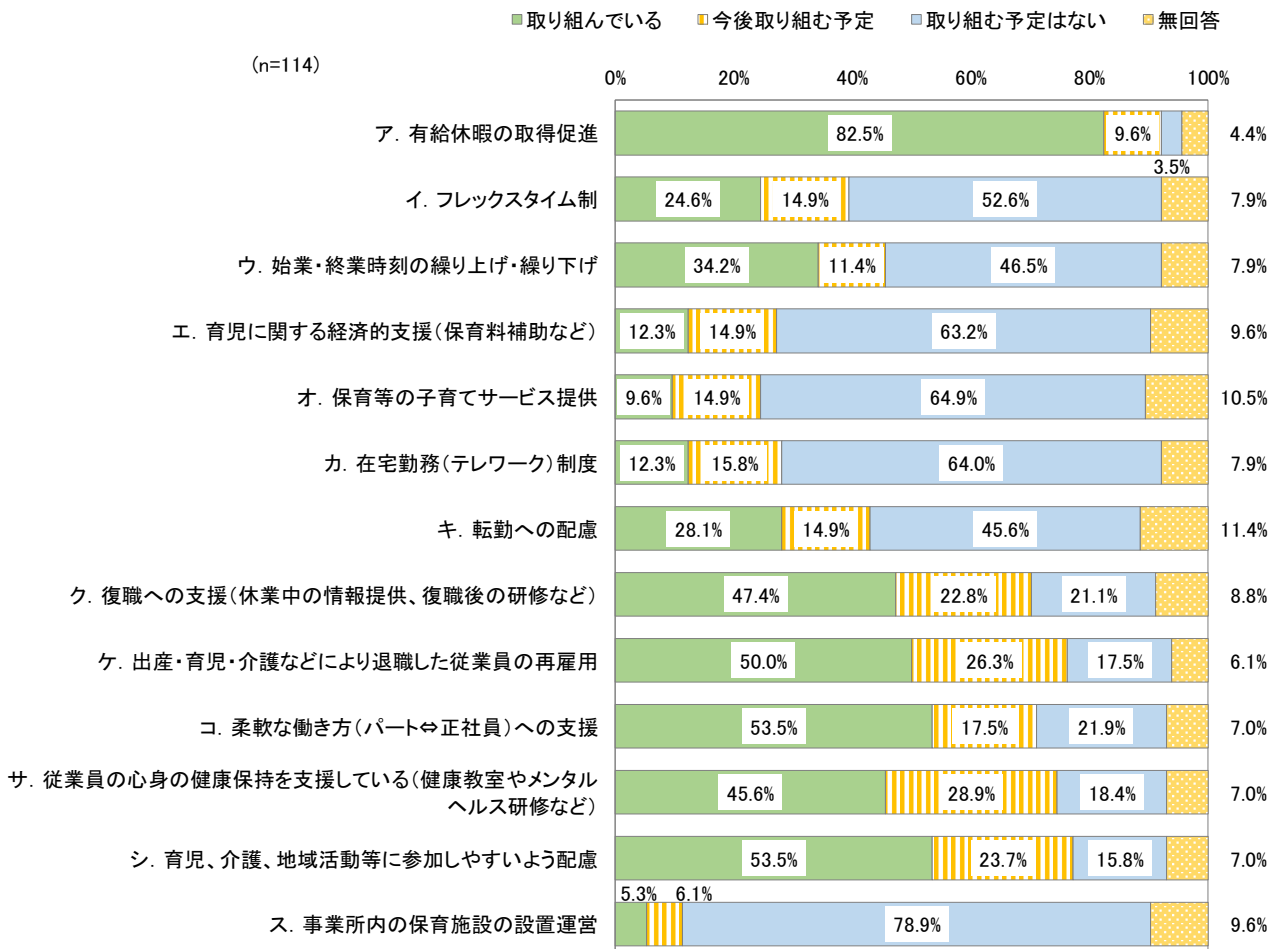


Q ワーク・ライフ・バランスに関する取組について、教えてください

●ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組状況として、「有給休暇の取得促進」「柔軟な働き方（パート⇄正社員）への支援」「育児、介護、地域等に参加しやすいよう配慮」などの割合が高くなっています。

多様な働き方などに取り組んでいる事業所が増加している一方、比較的大きな制度改革や資金を必要とする取り組みに対しては「取り組む予定はない」割合が高くなっています。

【ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況】

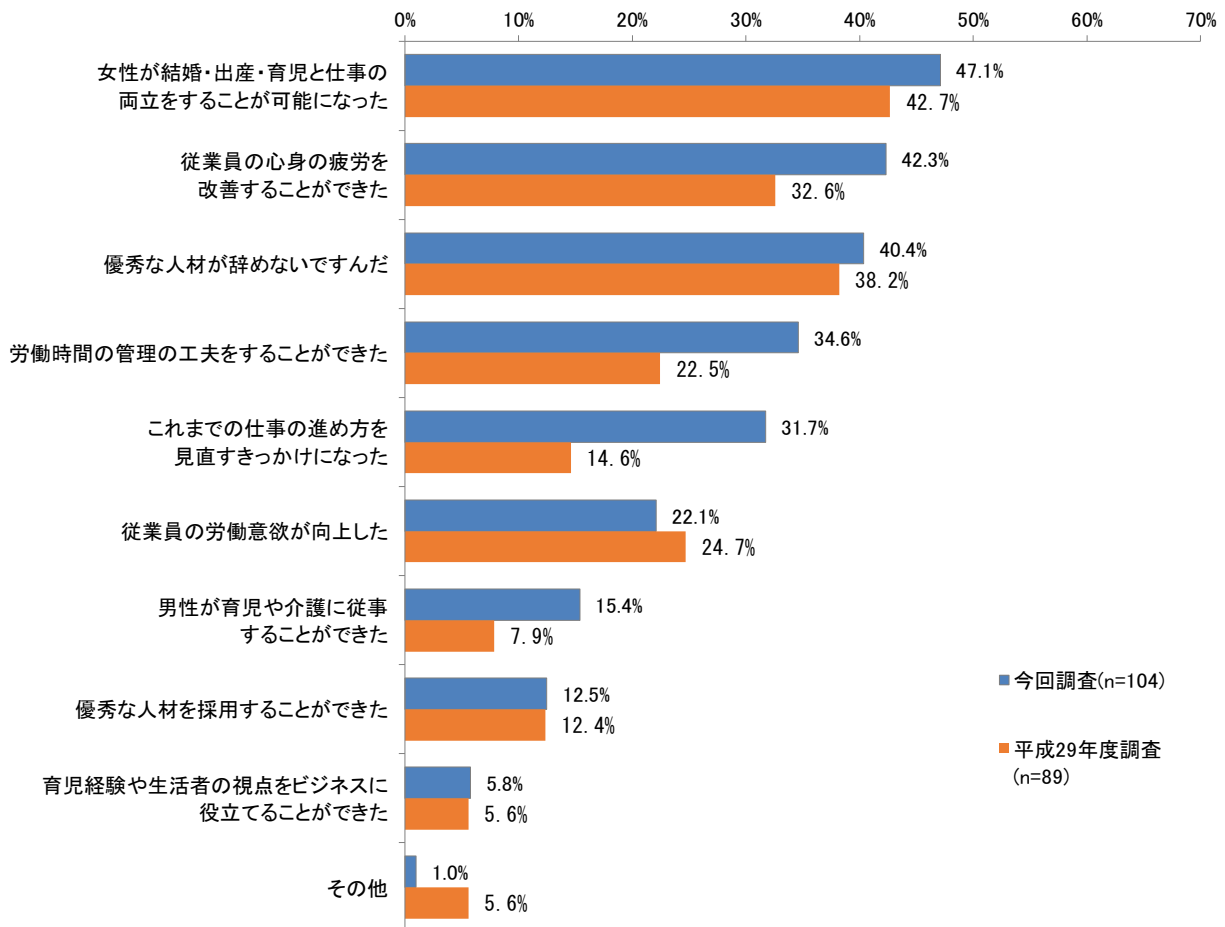


Q ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果、どんなメリットがありましたか

- 取り組み可能なところから実践し、効果を上げている事業所が多くなっています。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所では、「女性が結婚・出産・育児と仕事の両立をすることが可能になった」「従業員の心身の疲労を改善することができた」「優秀な人材が辞めないですんだ」などをメリットとしてとらえているところが多くなっています。

【ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みのメリット】

前回調査（平成29年度）と比較すると、「これまでの仕事の進め方を見直すきっかけになった」が17.1ポイント高くなっています。



男女共同参画に関する市民意識調査・事業所調査報告書【概要版】

令和5年（2023年）2月

八代市 市民環境部 人権政策課 男女共同参画推進室

〒869-4703 熊本県八代市千丁町新牟田 1502-1

電話番号 0965-30-1701（直通） FAX 番号 0965-46-1950

E-mail jinken@city.yatsushiro.lg.jp