

岩国市
男女共同参画社会づくりに向けた
アンケート調査結果報告書

令和4年8月

岩 国 市

岩国市
男女共同参画社会づくりに向けた
アンケート調査結果報告書

目次

第1部 市民意識調査

第1章 調査の概要	1
第2章 調査の結果	2
I. 回答者の基本属性について	2
II. 男女の地位・役割について	9
III. 家庭生活や子育てについて	20
IV. 就労・働き方について	32
V. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	48
VI. 社会活動について	54
VII. 暴力などの人権侵害について	62
VIII. 防災・災害復興について	72
IX. 男女共同参画社会について	75
第3章 調査結果のまとめ	98

第2部 事業所調査

第1章 調査の概要	107
第2章 調査の結果	108
I. 事業所の概要について	108
II. 管理職の状況について	112
III. 女性の活躍推進について	114
IV. 男女共同参画の状況について	117
V. ワーク・ライフ・バランスについて	119

VI. ハラスメントについて.....	125
VII. 男女共同参画に関する制度について	128
VIII. 行政への要望について.....	131
第3章 調査結果のまとめ	132

第 1 部
市民意識調査

第1章 調査の概要

I. 調査の目的

市民の男女平等に対する意識、家庭生活や地域活動における男女共同参画の状況、就労や人権に関する意識・実態等を把握することによって、今後の男女共同参画施策推進に関する施策を検討する基礎資料とするとともに、「第4次岩国市男女共同参画基本計画」策定の基礎資料とすることを目的とする。

II. 調査の設計

- | | |
|---------|--|
| 1. 調査地域 | 岩国市全域 |
| 2. 調査対象 | 市内在住の満18歳以上の男女 |
| 3. 標本数 | 3,000人 |
| 4. 抽出方法 | 平成29年度実施の市民意識調査の年齢階層ごとの回収率を参考に、年齢階層ごとの回収数が均等になるよう、年齢階層ごとの抽出率を設定し、それぞれ男女同数無作為抽出 |
| 5. 調査方法 | 質問紙法（無記名自記式）
郵送による配布・回収 |
| 6. 調査期間 | 令和4年6月20日～令和4年7月4日
（ただし、令和4年7月22日回収分までを集計に含めている。） |
| 7. 調査主体 | 岩国市総務部人権課男女共同参画室 |

III. 回収の結果

配布数：3,000件 有効回収数：852件 回収率：28.4%

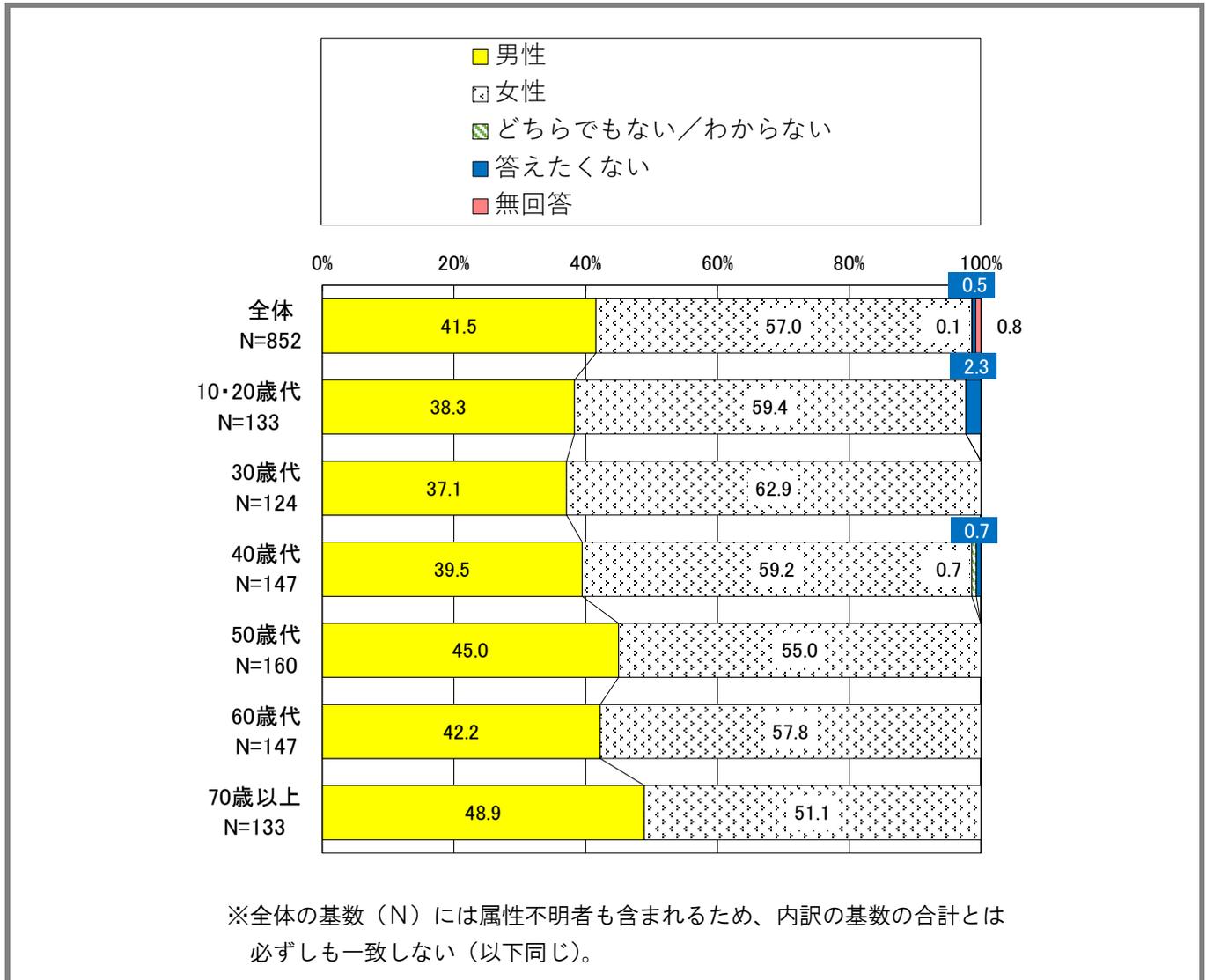
IV. 報告書の見方

1. 表やグラフ中の「N」は、各質問の回答者数を示している。
2. 回答は、各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示している。小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100.0%にならない場合がある。
3. 複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超える。
4. 表・グラフにおいて、回答選択肢を簡略化して表記している場合がある。

第2章 調査の結果

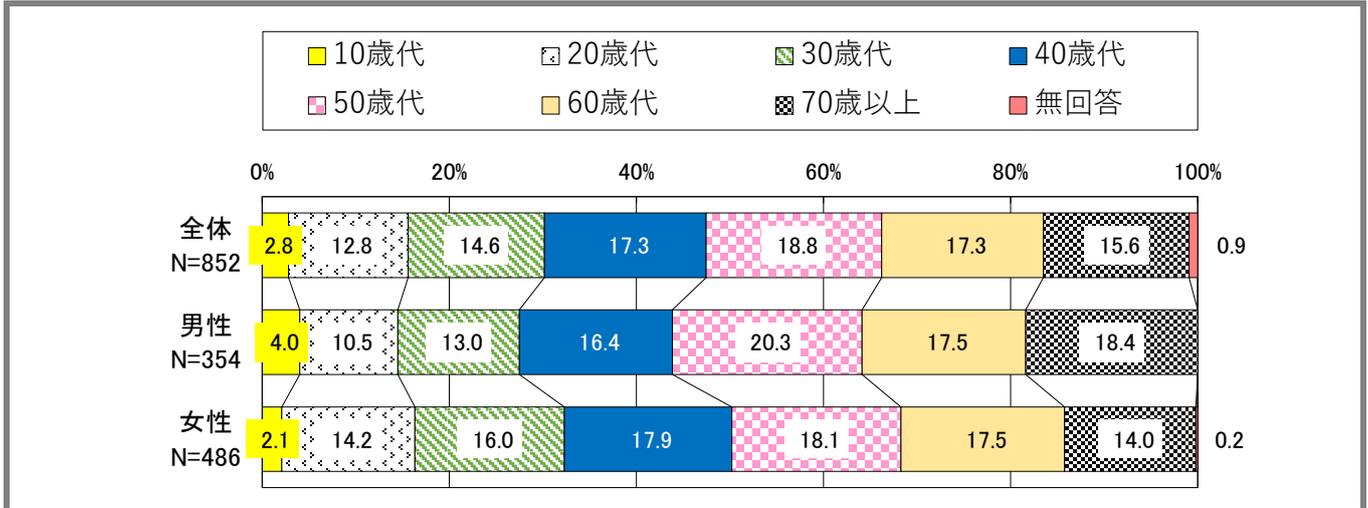
I. 回答者の基本属性について

問1 あなたの性別をおたずねします。（1つに○）



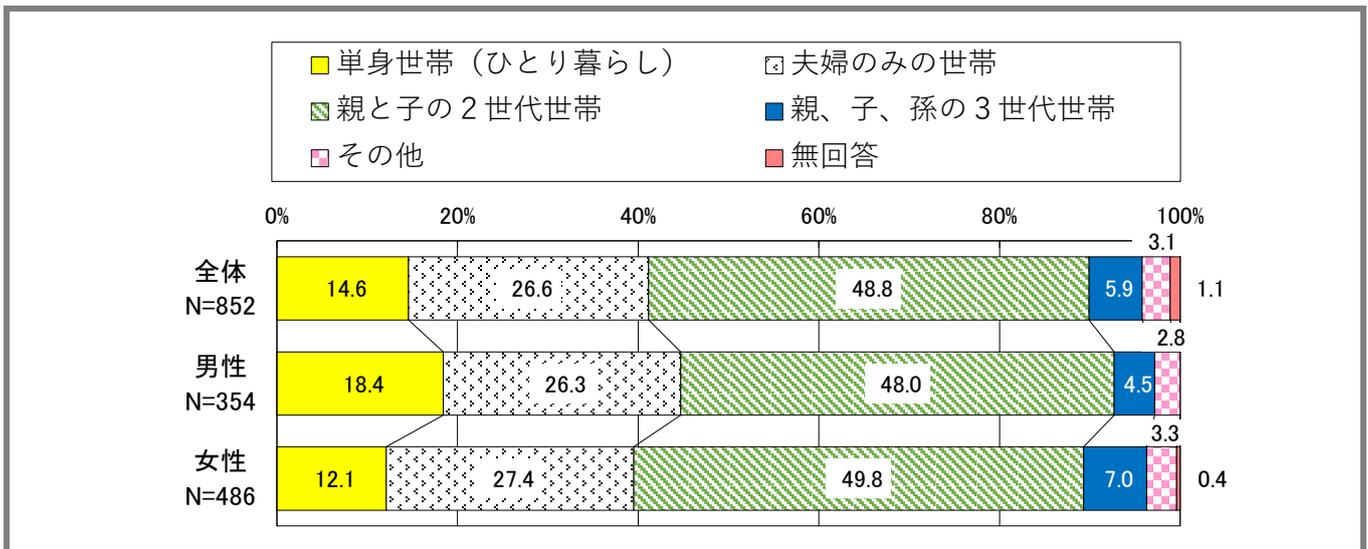
- 回答者の性別については、「男性」が41.5%、「女性」が57.0%、「どちらでもない／わからない」が0.1%、「答えたくない」が0.5%となっている。

問2 あなたの年齢をおたずねします。（1つに○）



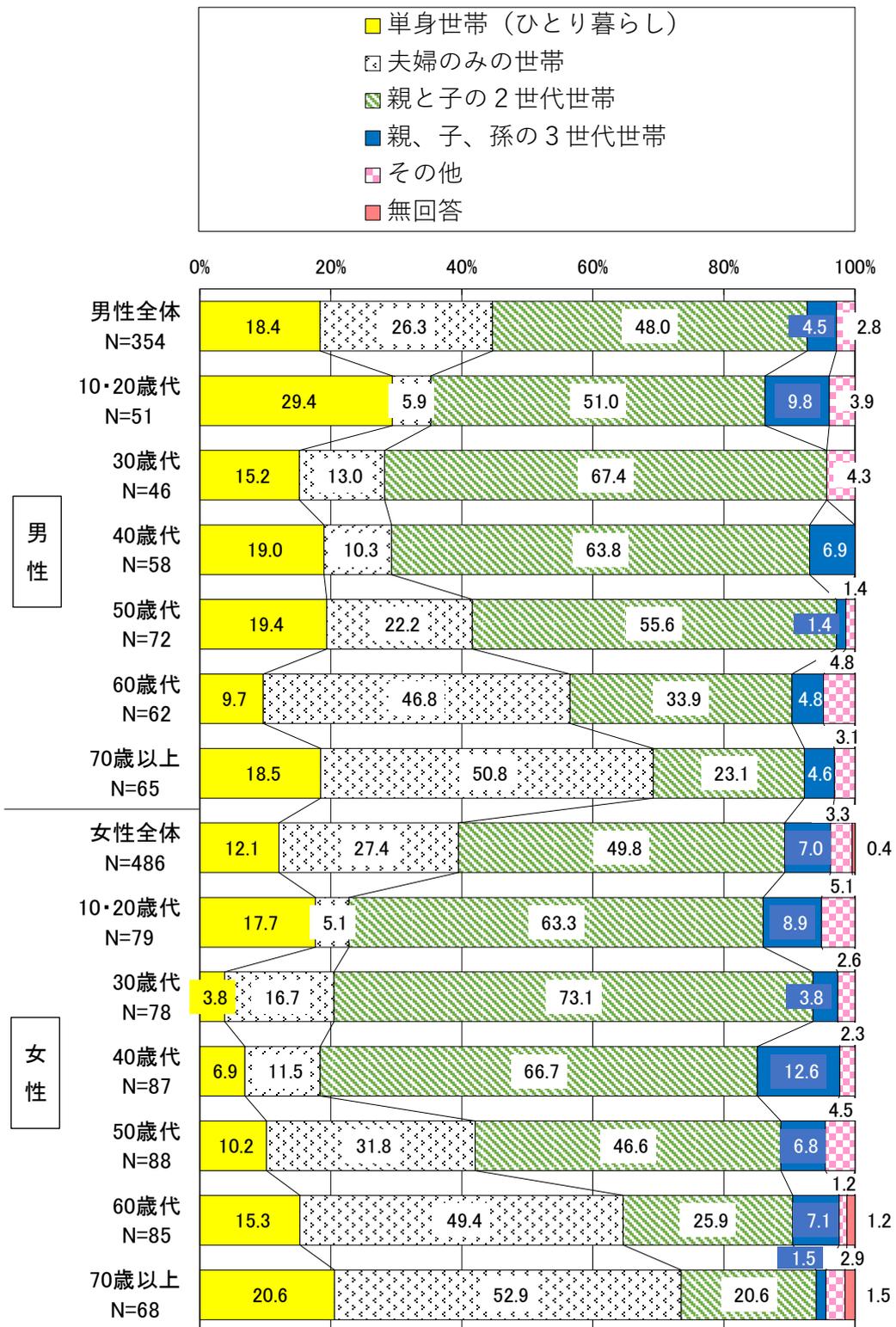
- 回答者の年齢構成は上のとおりで、男女とも「50歳代」の割合が最も高くなっている。

問3 あなたの世帯の構成は次のどれですか。（1つに○）

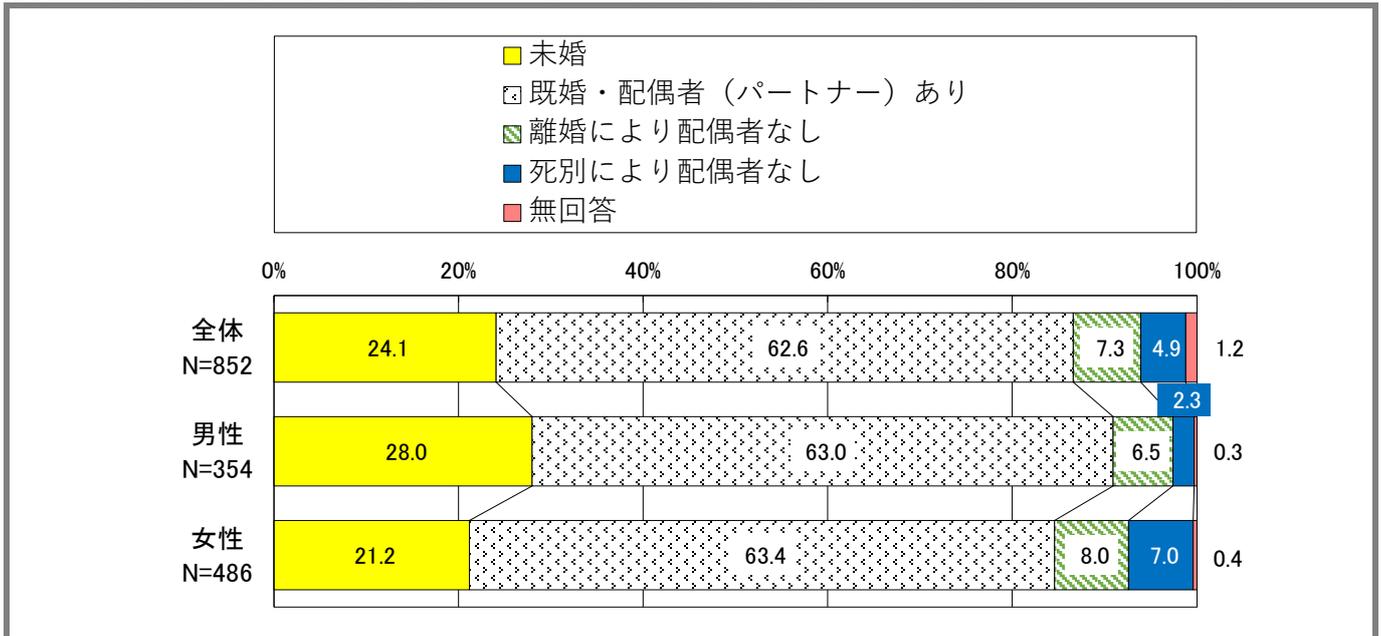


- 回答者の家族構成は、男女ともに「親と子の2世代世帯」の割合が最も高く、全体の48.8%を占めている。
- 年齢階層別に見ると、「親と子の2世代世帯」の割合は、男女ともに「30歳代」をピークに年齢階層が高くなるにつれて低くなっており、その分「夫婦のみの世帯」の割合が高くなっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

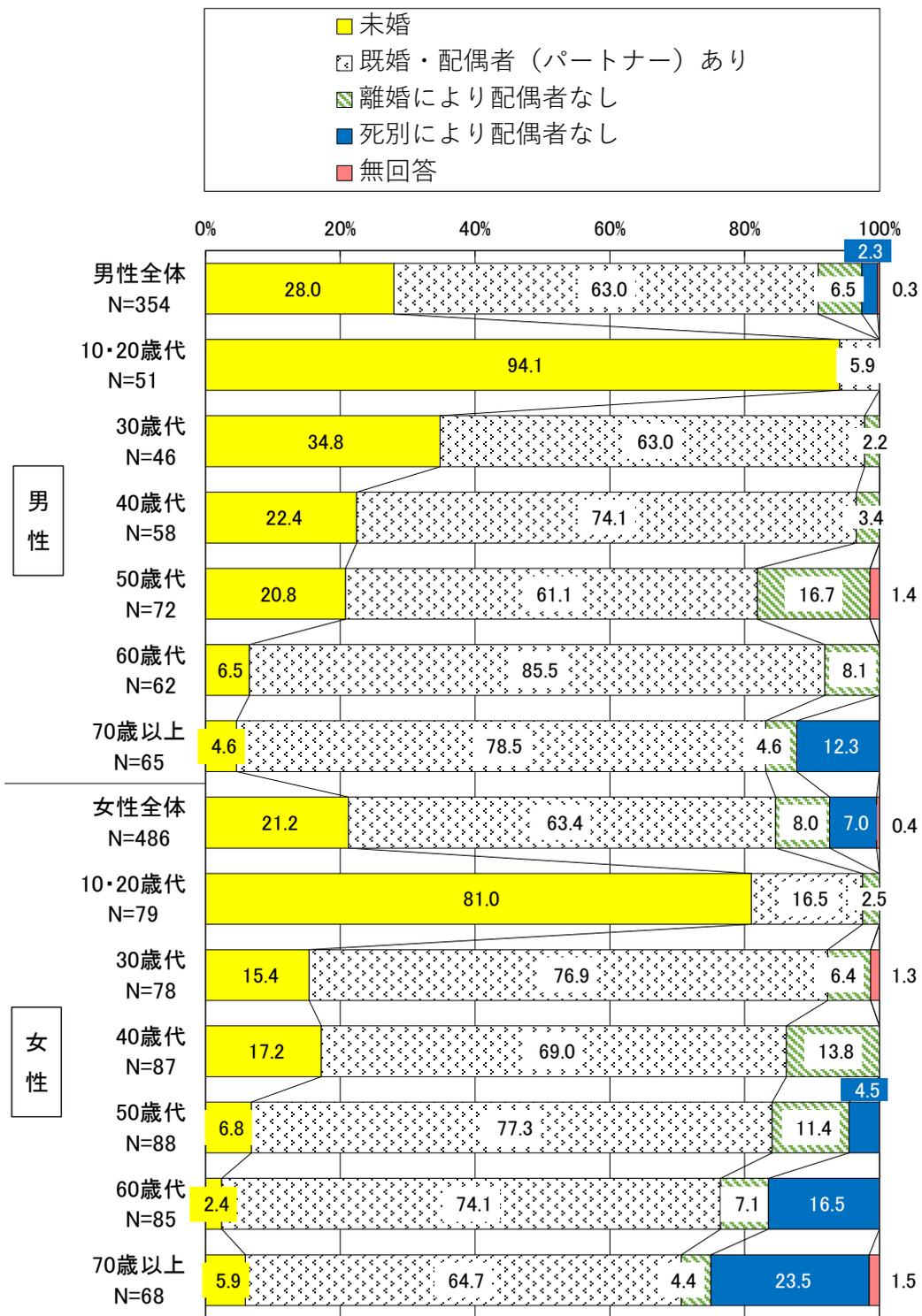


問4 あなたは結婚（婚姻届を出していない「事実婚」を含む）しておられますか。（1つに○）

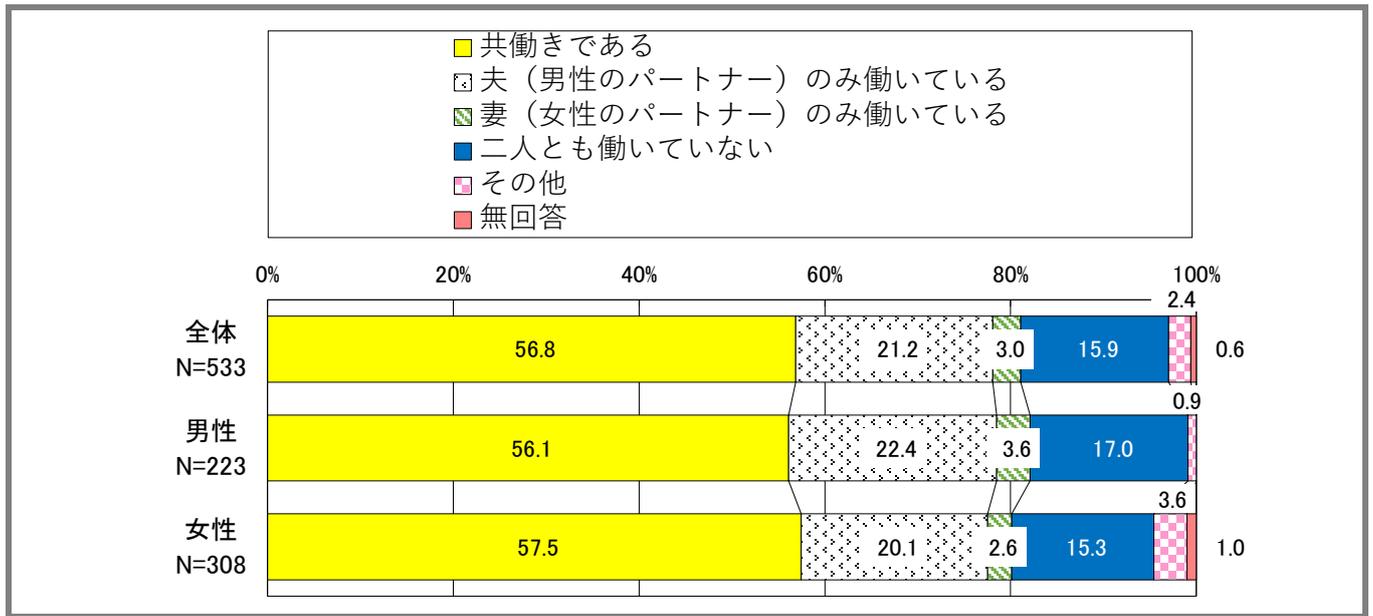


- 回答者の配偶関係については、「既婚・配偶者（パートナー）あり」と回答した人が62.6%、「未婚」が24.1%となっている。
- 「未婚」の割合が高いのは「10・20歳代」で、「30歳代」以降は「既婚・配偶者（パートナー）あり」の割合が高くなっているが、男性の「50歳代」、女性の「40歳代」まではそれ以上の年代と比べると「未婚」の割合が高くなっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。
- 「死別により配偶者なし」は女性の「60歳代」以上で割合が高くなっており、「離婚により配偶者なし」の割合が比較的高かったのは、男性の「50歳代」（16.7%）と女性の「40歳代」（13.8%）、「50歳代」（11.4%）となっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

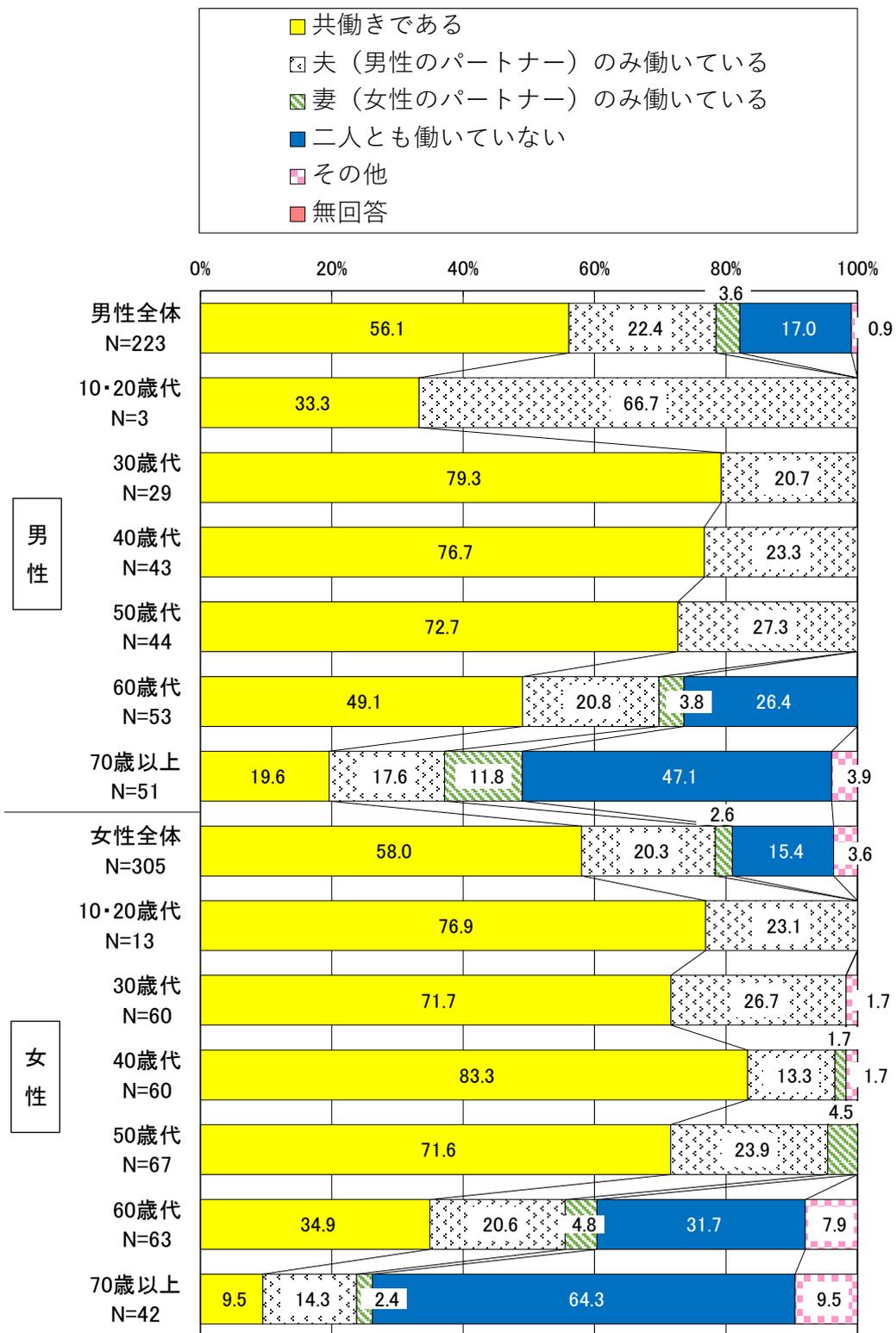


問4-1 <問4で「2. 既婚・配偶者（パートナー）あり」と答えた方におたずねします>
 配偶者（パートナー）とは、共働きをされていますか。（1つに〇）



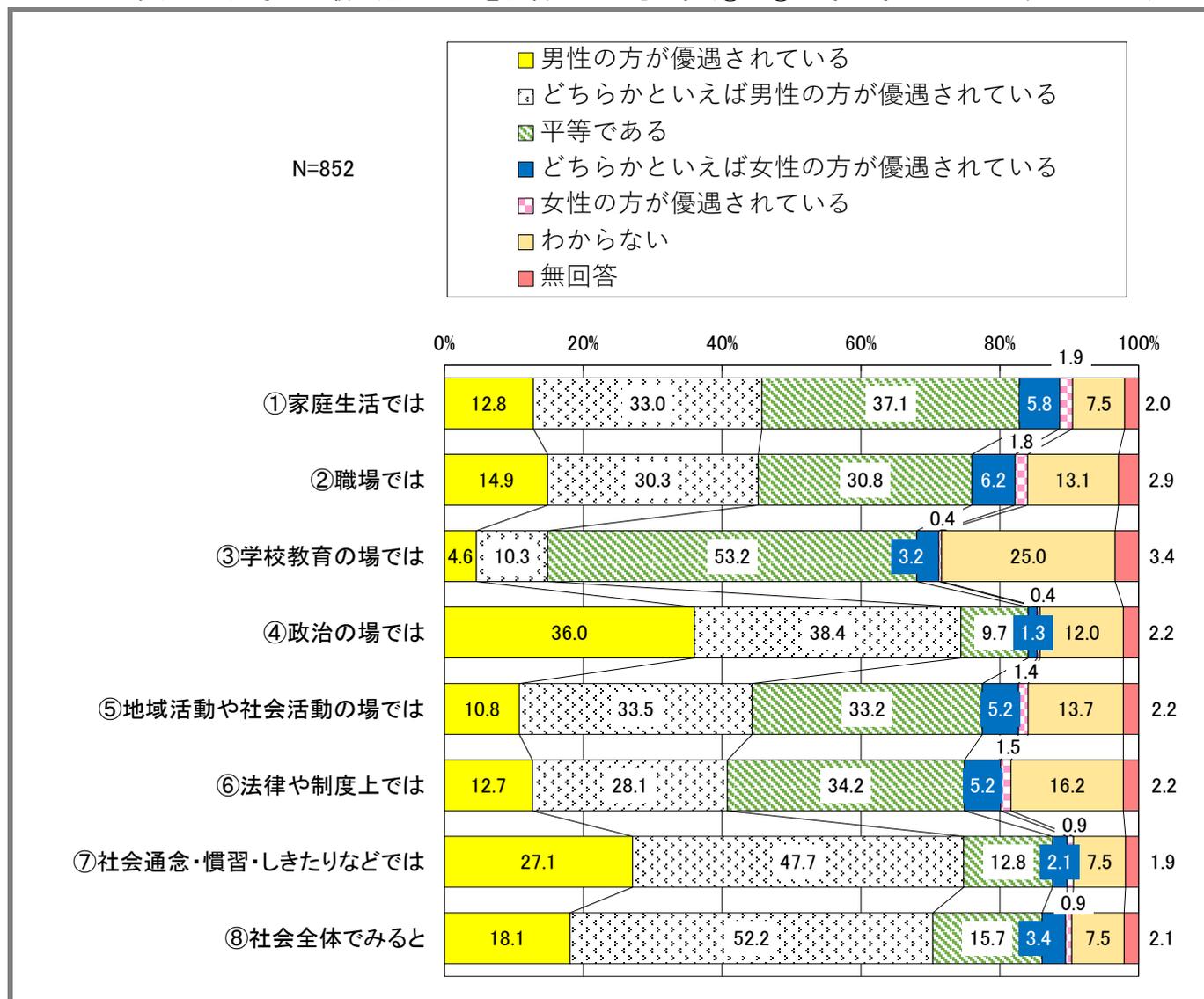
- 「既婚・配偶者（パートナー）あり」と回答した人のうち、「共働きである」と回答した人の割合は全体の56.8%となっている。
- 男性の共働きの割合は、「30歳代」の79.3%をピークに年齢階層が高くなるにつれて低くなっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。
- 女性の共働きの割合は、「10・20歳代」が76.9%、子育て世代前半の「30歳代」で71.7%、子育て世代後半の「40歳代」で83.3%と、いわゆるM字カーブを想起させる結果となっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



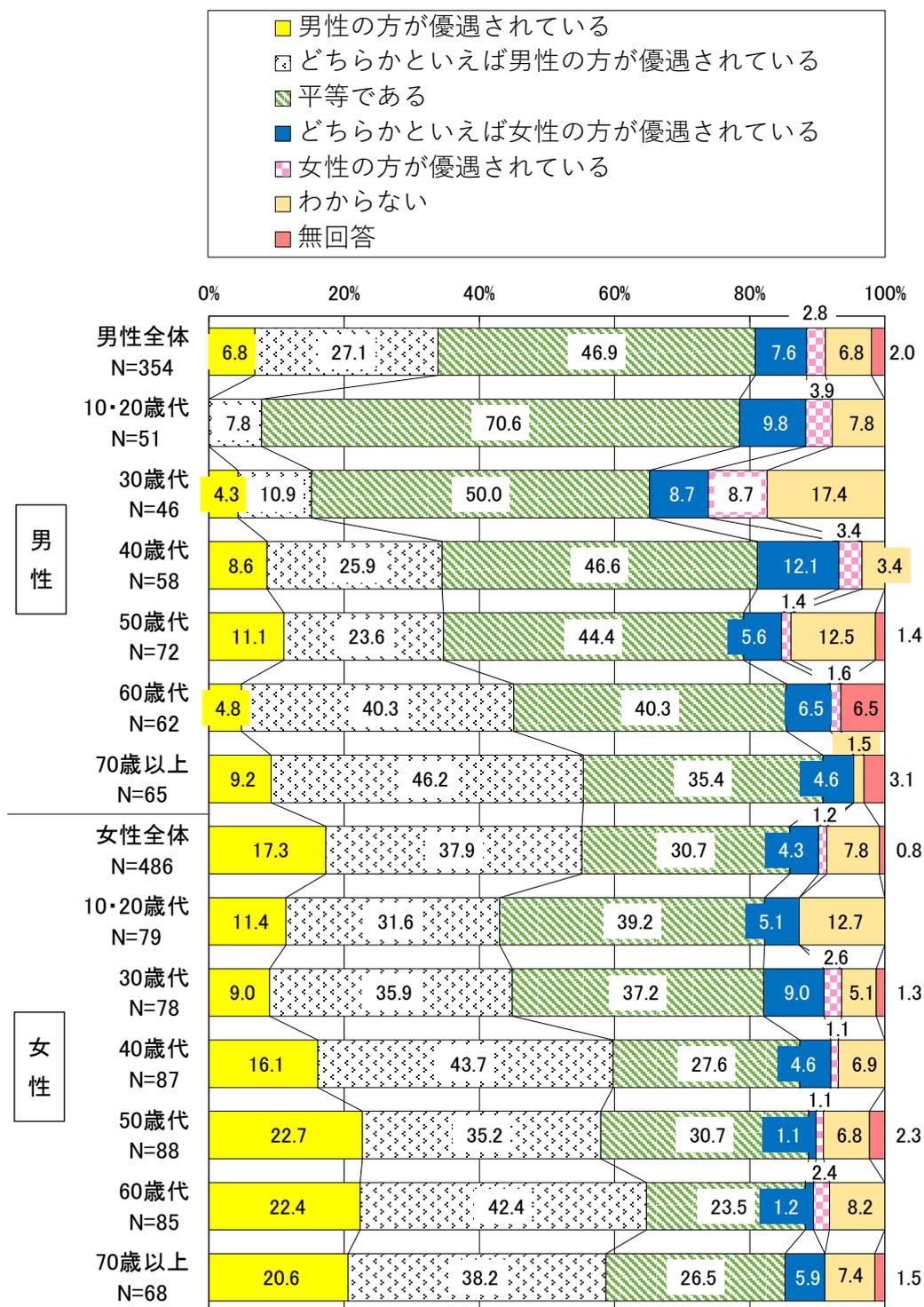
Ⅱ. 男女の地位・役割について

問5 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お考えに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○）



- 社会の様々な場面における男女の地位について、「平等である」と回答した割合が高かったのは「学校教育の場」で53.2%、次いで「家庭生活」が37.1%で、それに続いている。
- 一方、「男性の方が優遇されている」「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「男性優遇」という回答が多かったのは、「社会通念・慣習・しきたりなど」(74.8%)と「政治の場」(74.4%)で、「社会全体」(70.3%)でも高い割合となっている。
- 男女別に見ると、すべての分野で男性より女性の方が「男性優遇」という回答割合が高く、「平等である」と回答した割合が低くなっている（P9～17の男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

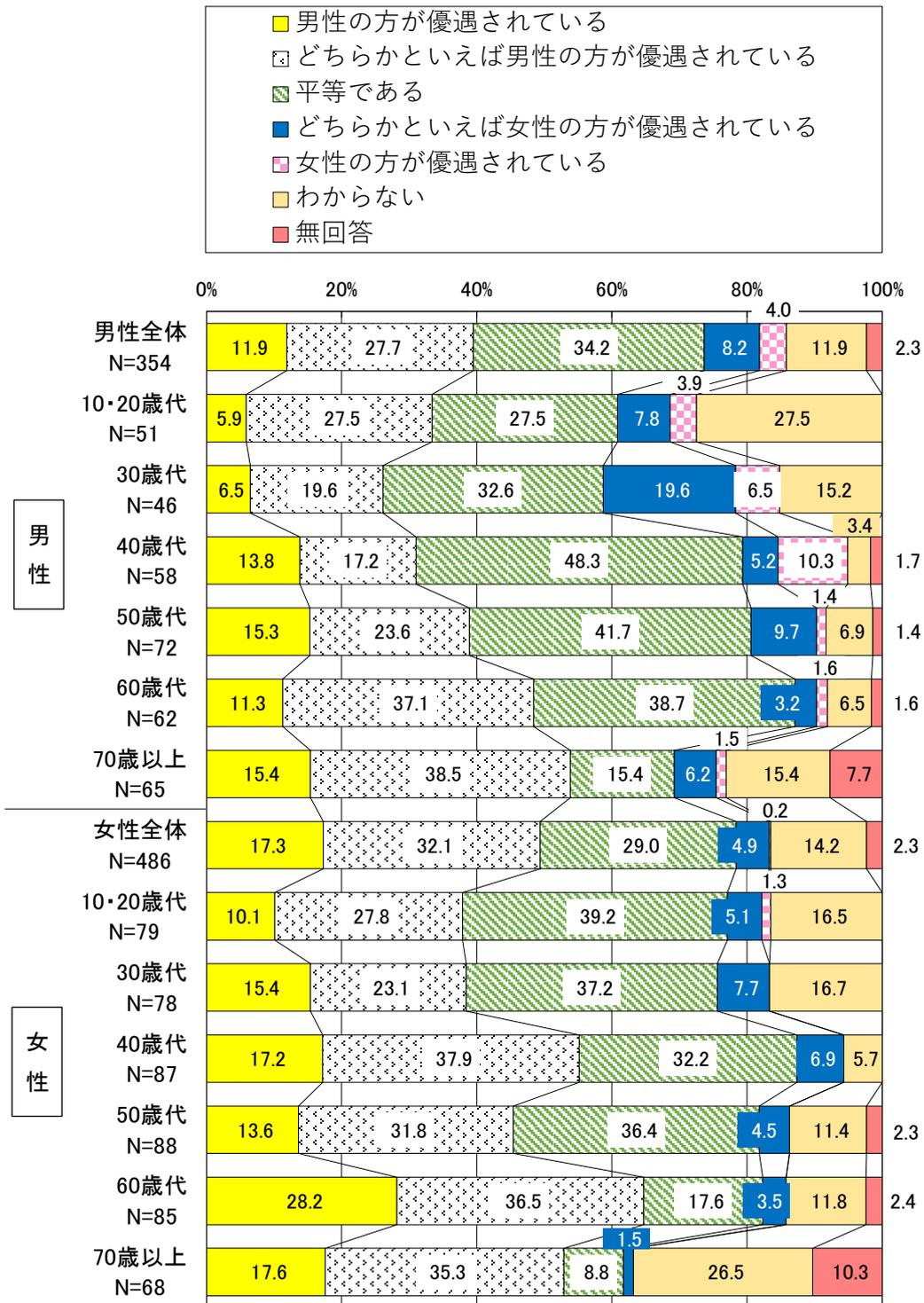
① 家庭生活では（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



● 家庭生活での男女の地位の不平等感について、全年齢階層で、女性は男性に比べ「男性優遇」と感じている人の割合が高く、男女間でかなり意識に差があることがわかる。

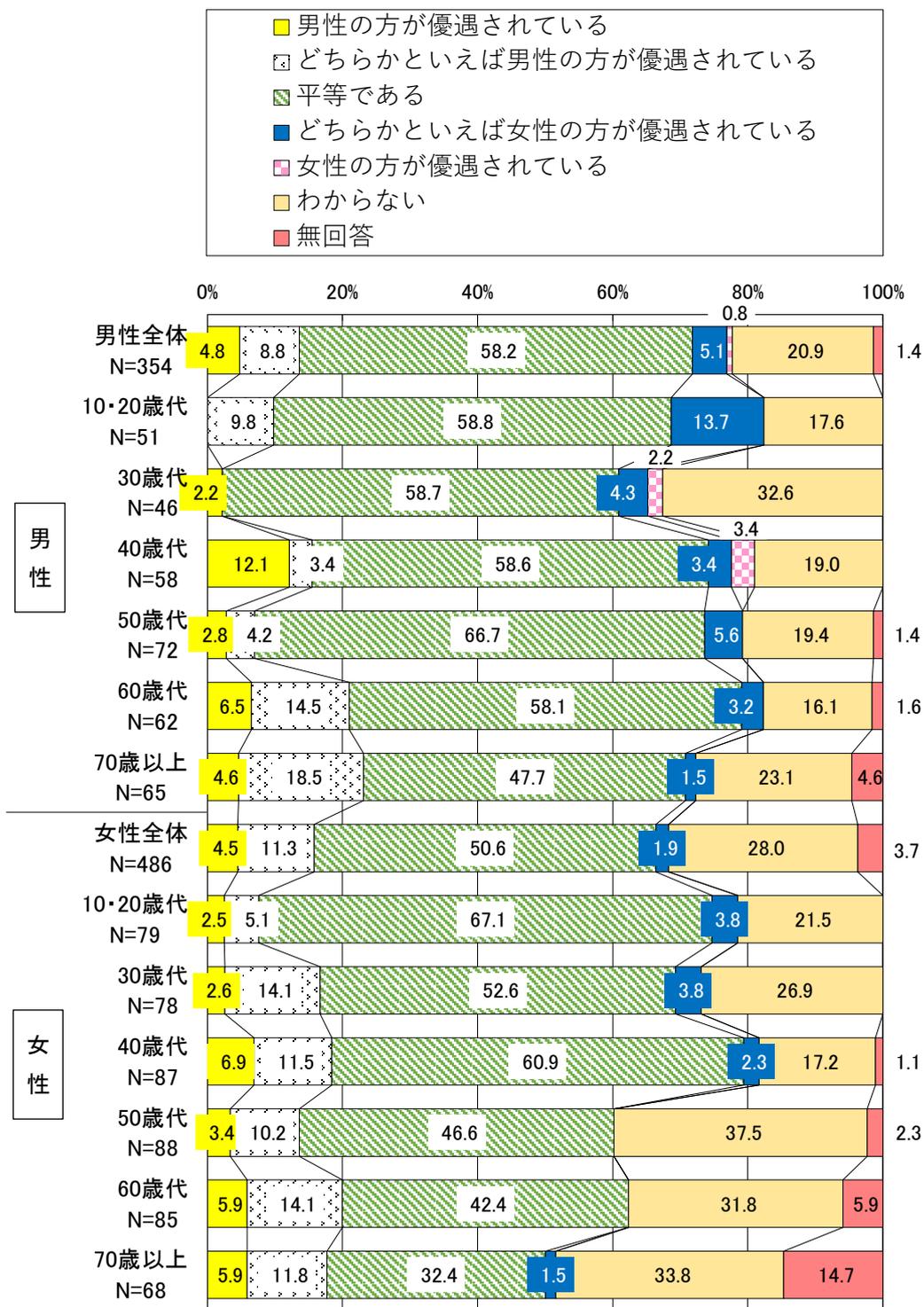
● 「10・20歳代の男性」では、「平等である」という回答が70.6%と特に高くなっており、「男性優遇」(7.8%)より「女性優遇」(13.7%)の割合の方が高くなっている。

② 職場では（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



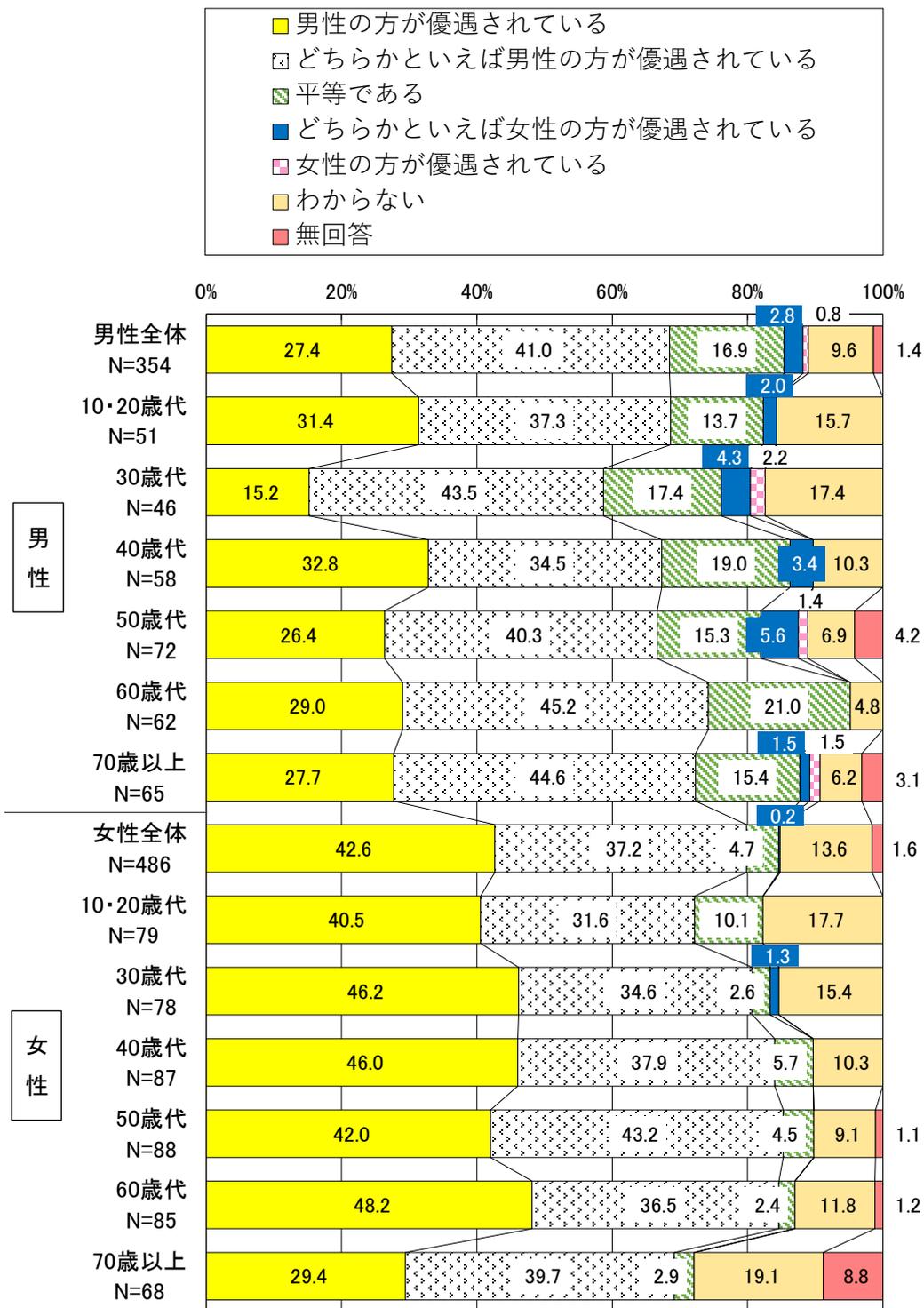
● 職場での男女の地位の不平等感については、男女ともに「平等である」と回答した人が少なくない一方で、「30歳代の男性」を除く全ての区分で「女性優遇」に比べ「男性優遇」の回答割合が高くなっている。

③ 学校教育の場では（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



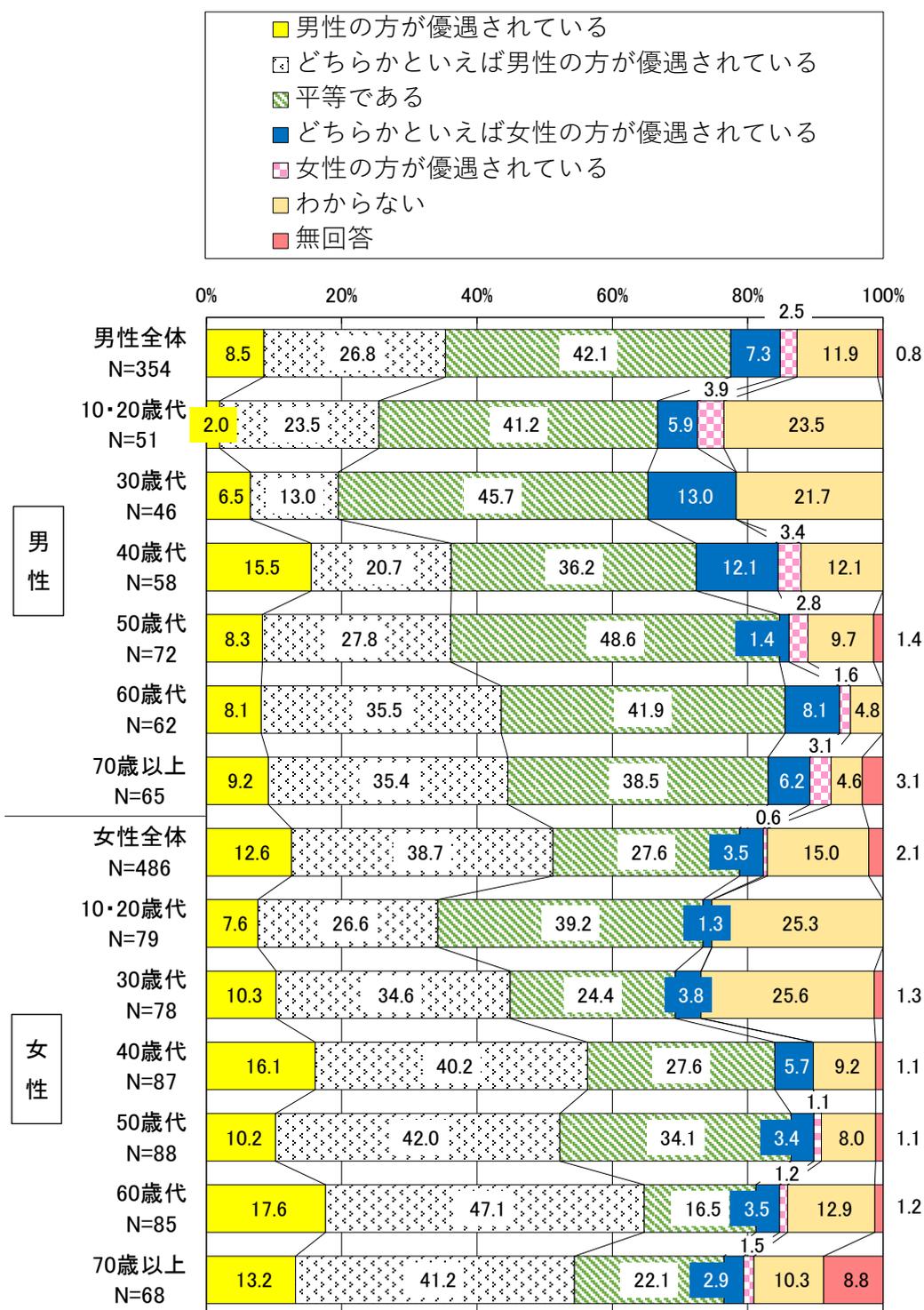
- 学校教育の場での男女の地位の不平等感については、男女ともに全年齢階層を通じて「平等である」と回答した人の割合が最も高くなっている（「わからない」は除く。）。
- 「男性の方が優遇されている」と回答した人の割合は、他の分野に比べると低くなっている。

④ 政治の場では（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



● 政治の場での男女の地位の不平等感については、男女ともに「男性優遇」と回答した人の割合が高くなっているが、男性は女性に比べると「平等である」と回答した人も少なくない結果となっている。

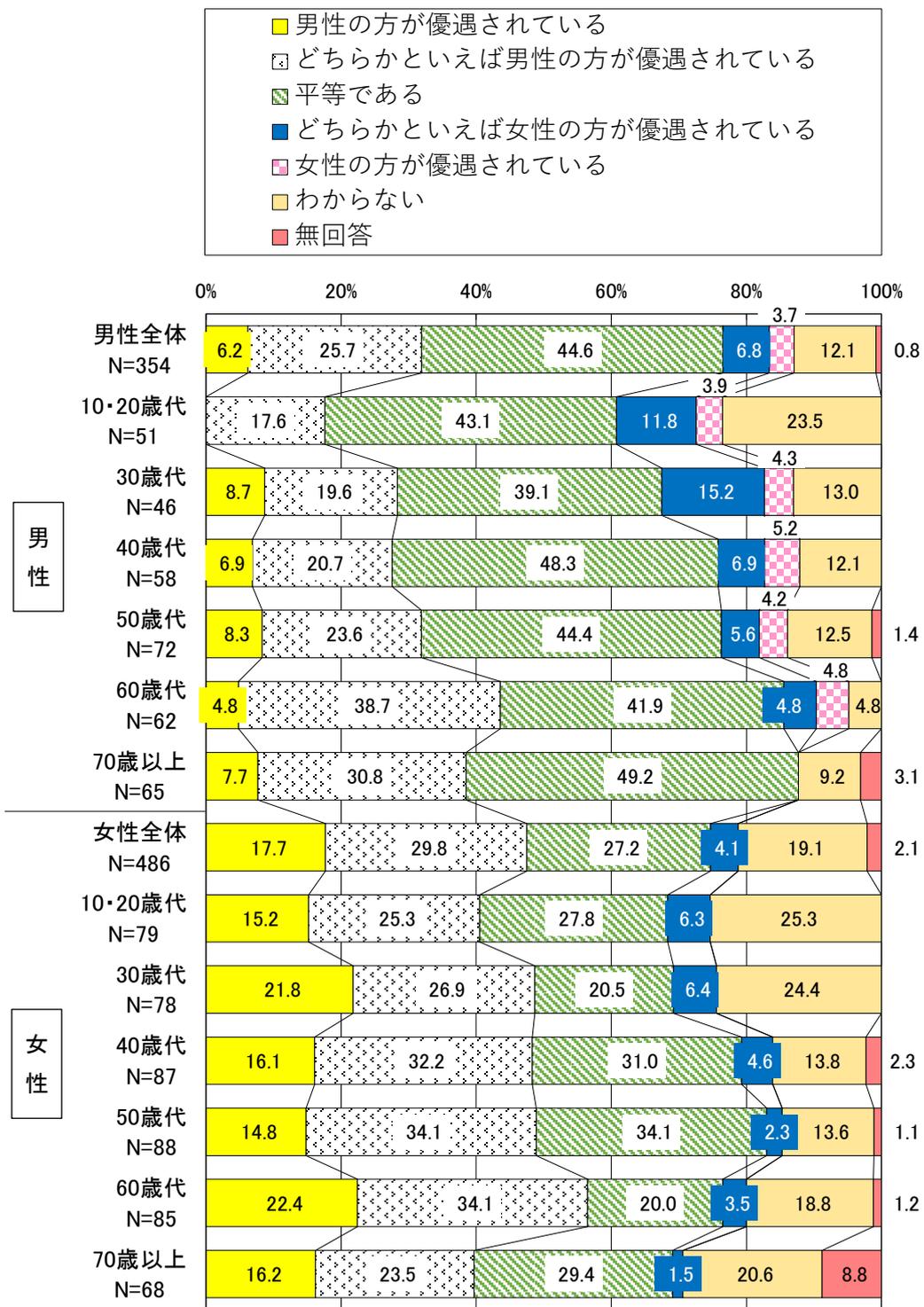
⑤ 地域活動や社会活動の場では（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



● 地域活動や社会活動の場での男女の地位の不平等感についても、全年齢階層を通じて男性は女性に比べて「平等である」と回答した割合が高くなっており、特に「60歳代」では25.4ポイントの開きが見られ、男女間の意識差が目立っている。

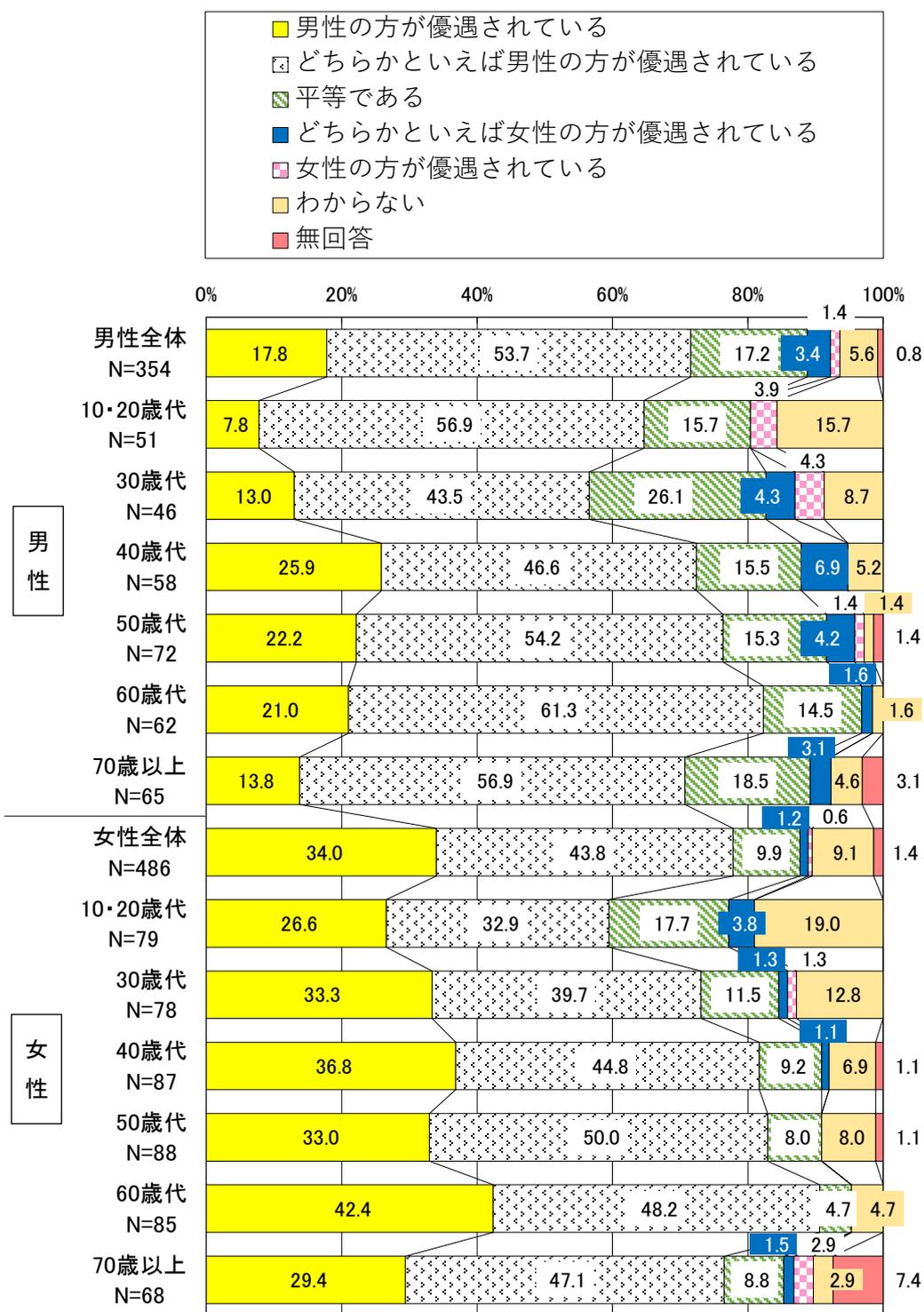
● 「男性優遇」という回答割合が最も高かったのは「60歳代の女性」（64.7%）であった。

⑥法律や制度上では（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



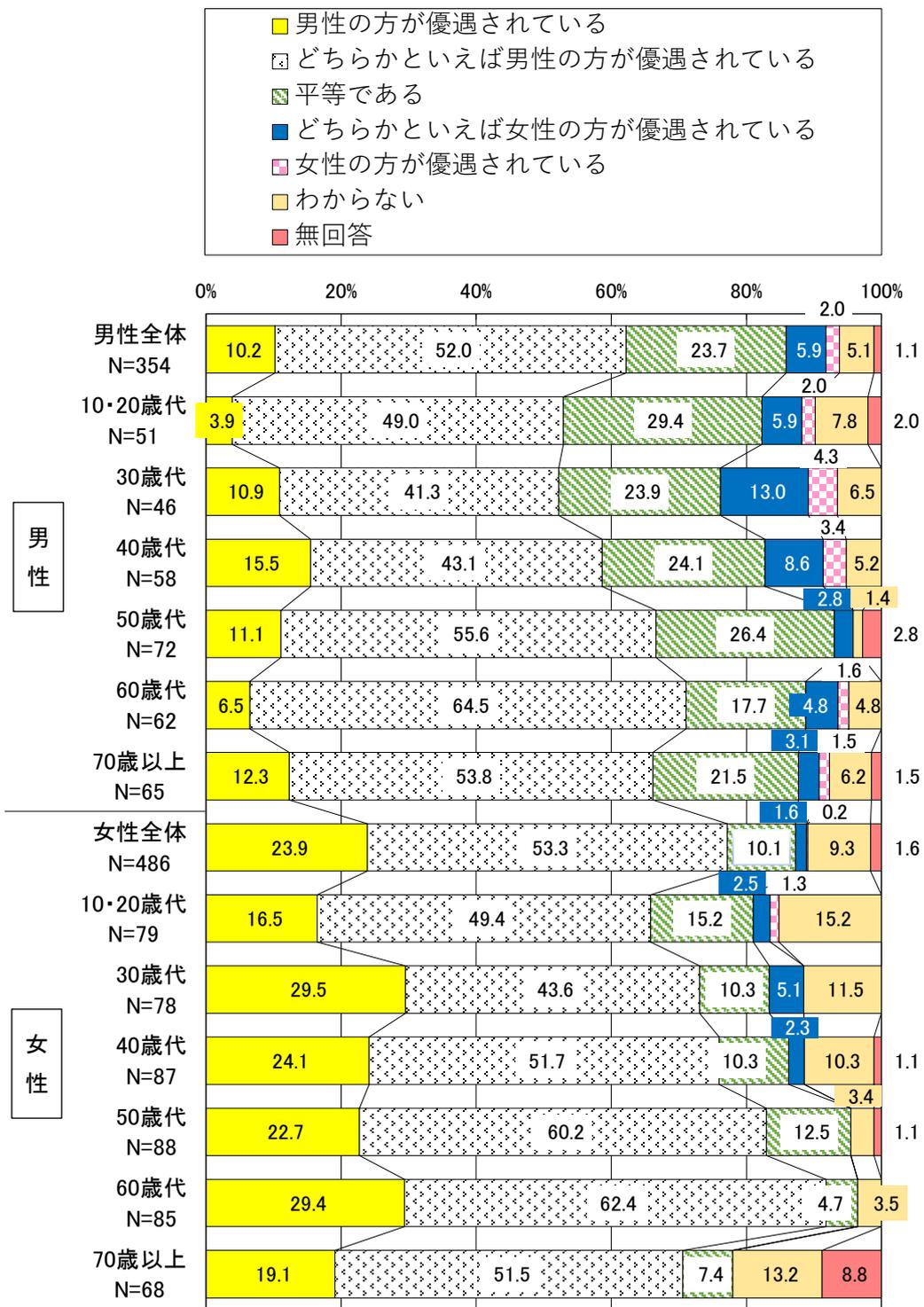
- 法律や制度の上での男女の地位の不平等感については、全年齢階層を通して、男性の方が「平等である」と回答した割合が高くなっており、男女間のギャップが目立っている。
- 「男性優遇」という回答割合が最も高かったのは「60歳代の女性」（56.5%）であった。

⑦社会通念・慣習・しきたりなどでは（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



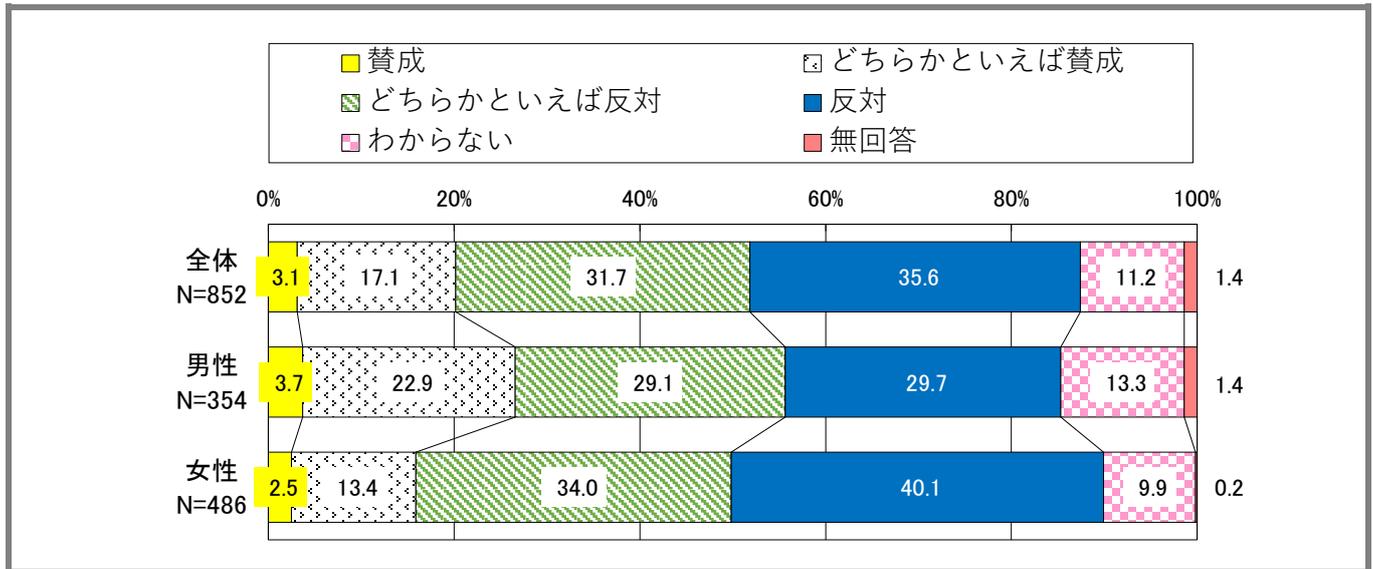
- 社会通念・慣習・しきたりなどでの男女の地位の不平等感については、「男性優遇」という女性の回答割合が他の分野に比べても高く、男性自身も男性の優遇を認める割合が高くなっている。
- 年齢階層別に見ると、「男性優遇」という回答割合が高かったのは「60歳代の女性」(90.6%)であった。

⑧社会全体でみると（男女別・年齢階層別クロス集計結果）



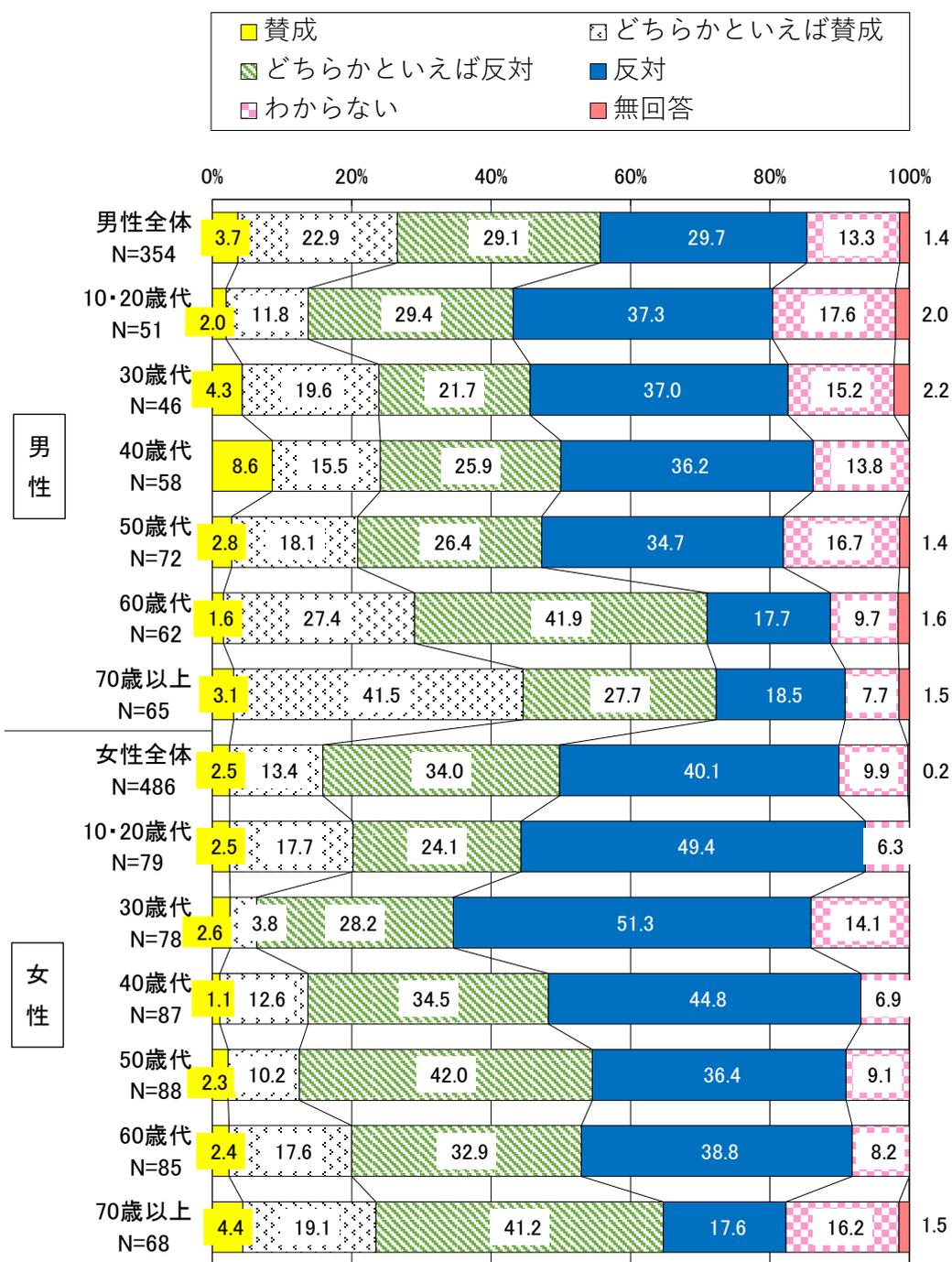
- 社会全体での男女の地位の不平等感についても、全年齢階層を通じて男性に比べ女性の方が「男性優遇」という不平等感を感じている人の割合が高くなっている。
- 「男性優遇」という回答割合が高かったのは「60歳代の女性」(91.8%)であった。

問6 あなたは、「男は仕事、女は家庭」（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）というような固定的な性別役割分担についての考え方をどう思いますか。（1つに○）



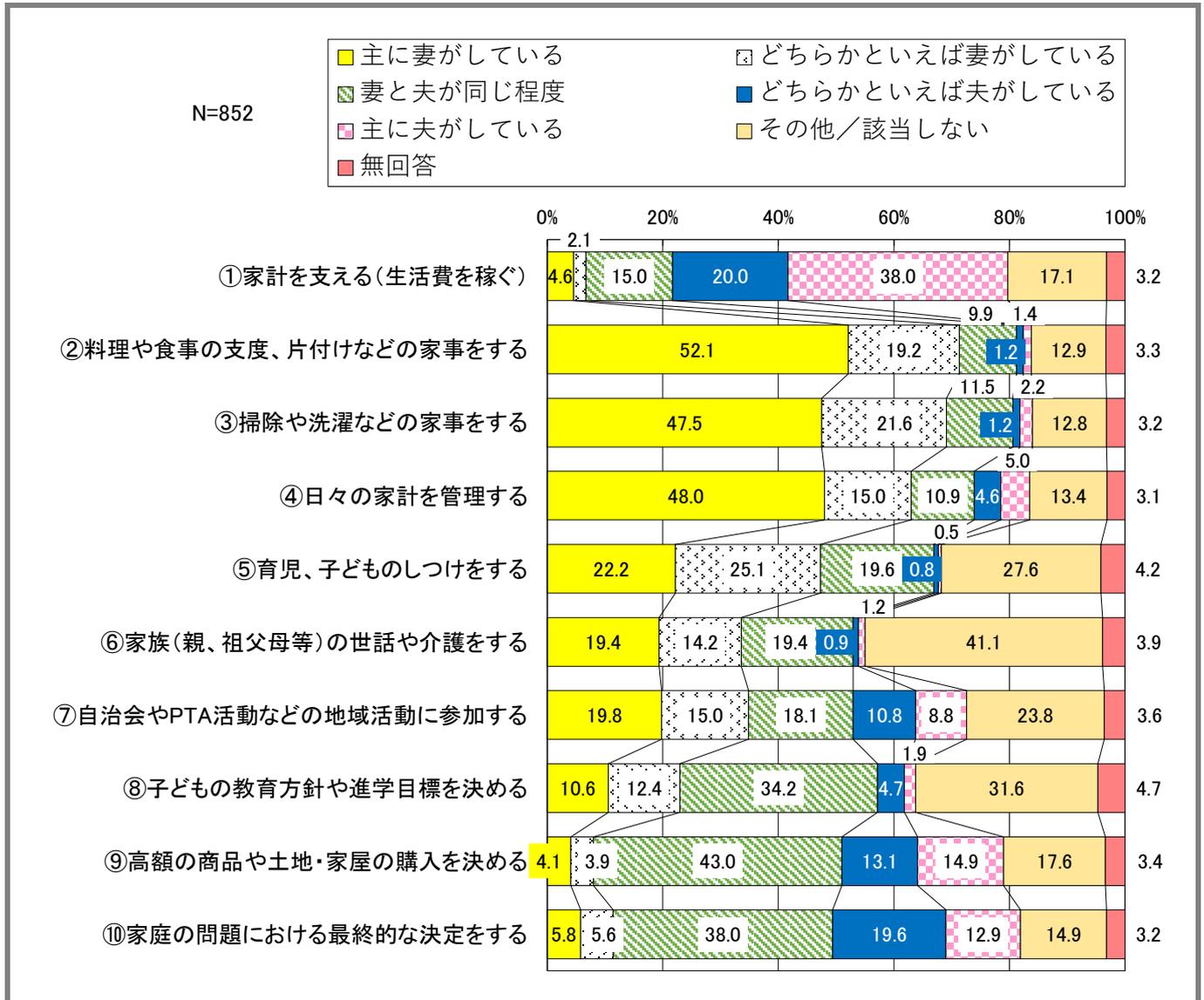
- 性別による役割分担意識として代表的なものである「男は仕事、女は家庭」という考え方については、全体では「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた反対派（67.3%）が、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた賛成派（20.2%）を47.1ポイント上回っている。
- 男女別に見ると、女性に比べ男性の方が賛成派の割合が高くなっている。
- また、年齢階層別に見て反対派の割合が最も高かったのは、男性では「10・20歳代」（66.7%）、女性では「30歳代」（79.5%）であった（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



Ⅲ. 家庭生活や子育てについて

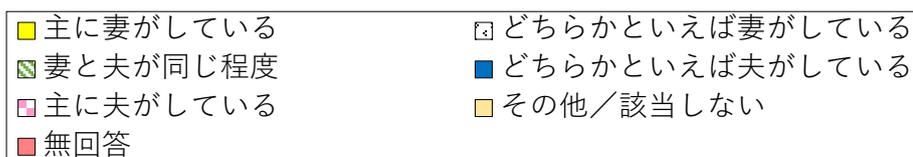
問7 あなたの家庭では、次にあげるような家庭内の仕事を、主にだれがしていますか。各項目について、最もあてはまるものを選んでください。（①～⑩のそれぞれについて、1つに○）



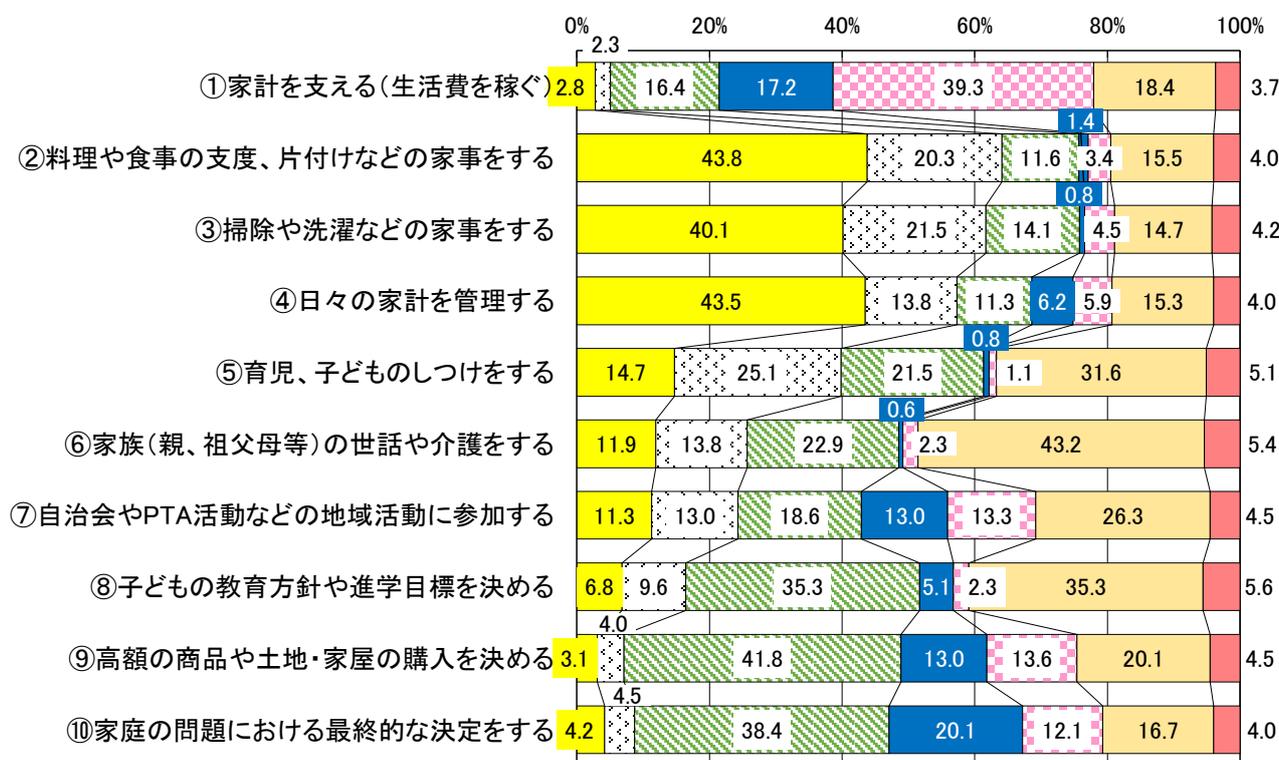
● 家庭における夫婦の役割分担については、「料理や食事の支度、片付けなどの家事をする」「掃除や洗濯などの家事をする」「日々の家計を管理する」をはじめ、「育児、子どものしつけをする」「家族（親、祖父母等）の世話や介護をする」「自治会やPTA活動などの地域活動に参加する」などの項目で「主に妻がしている」「どちらかといえば妻がしている」の割合が高くなっており、家庭での役割分担が妻に偏っている実態が浮き彫りとなっている。また、これら5項目については、男性よりも女性の方が「妻が行っている」と回答した割合が高くなっており、女性の負担感の高さをうかがわせる結果となっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。

● 「妻と夫が同じ程度」という回答割合が高かったのは「高額の商品や土地・家屋の購入を決める」（43.0%）や「家庭の問題における最終的な決定をする」（38.0%）であったが、一方で、この2項目については、「主に夫がしている」「どちらかといえば夫がしている」の割合が「主に妻がしている」「どちらかといえば妻がしている」の割合を大きく上回っている。

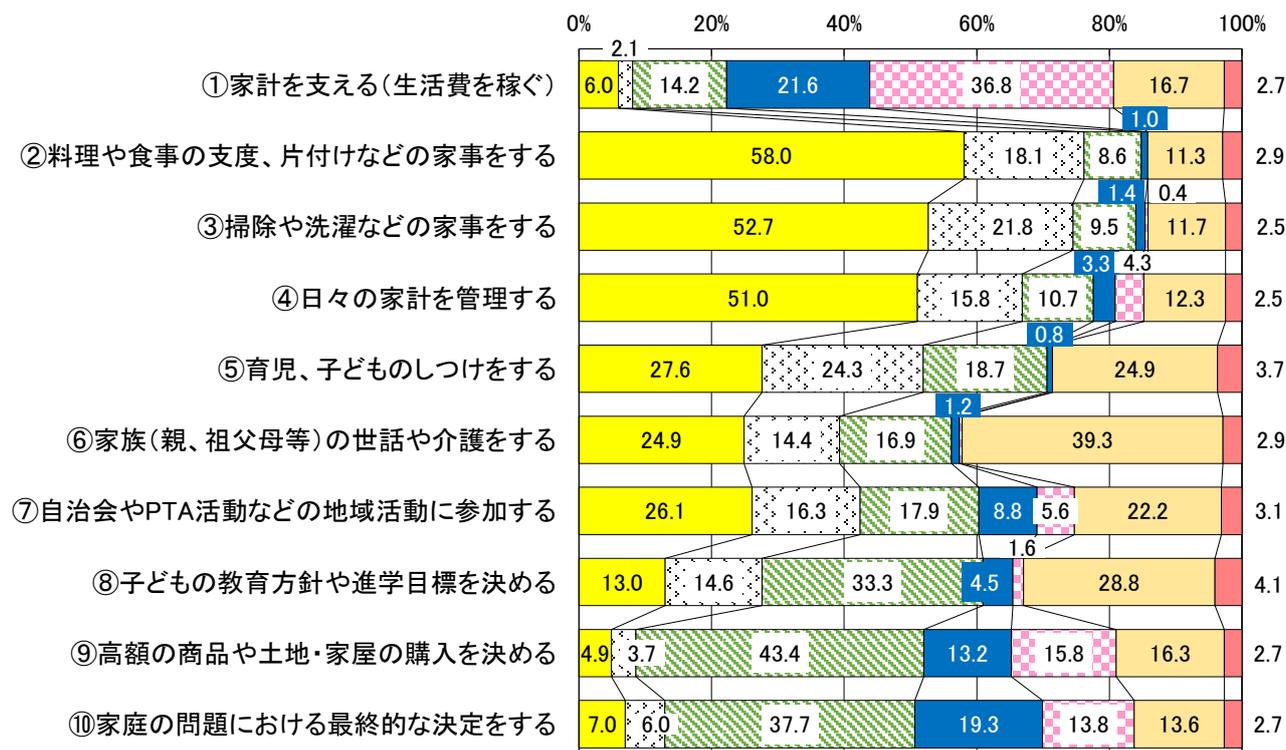
《男女別クロス集計結果》



男性(N=354)

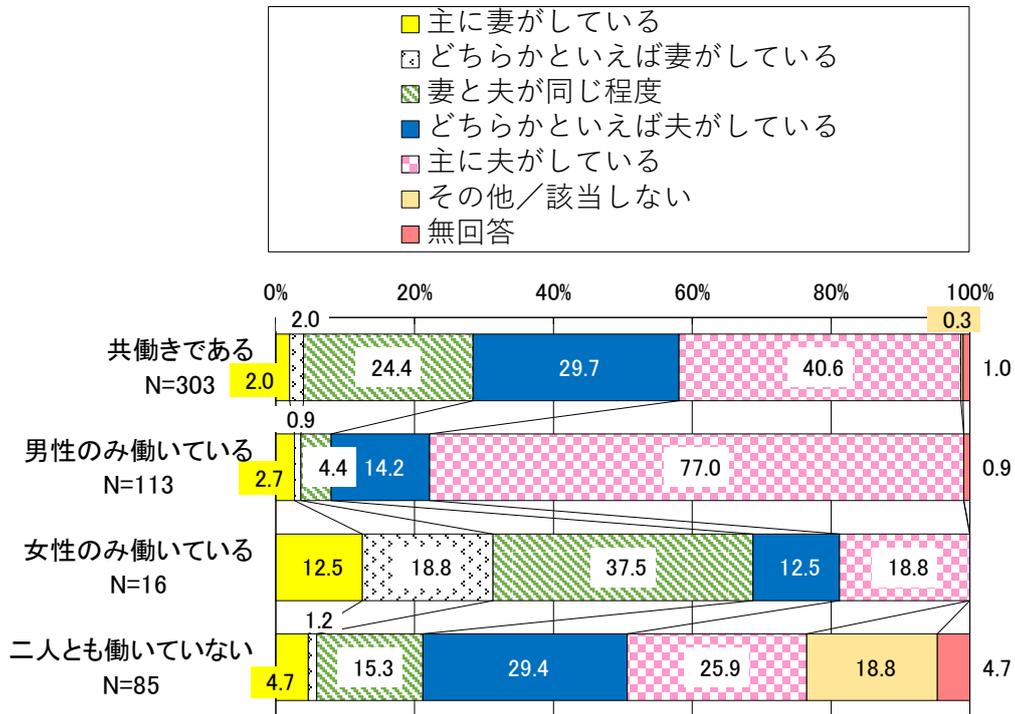


女性(N=486)

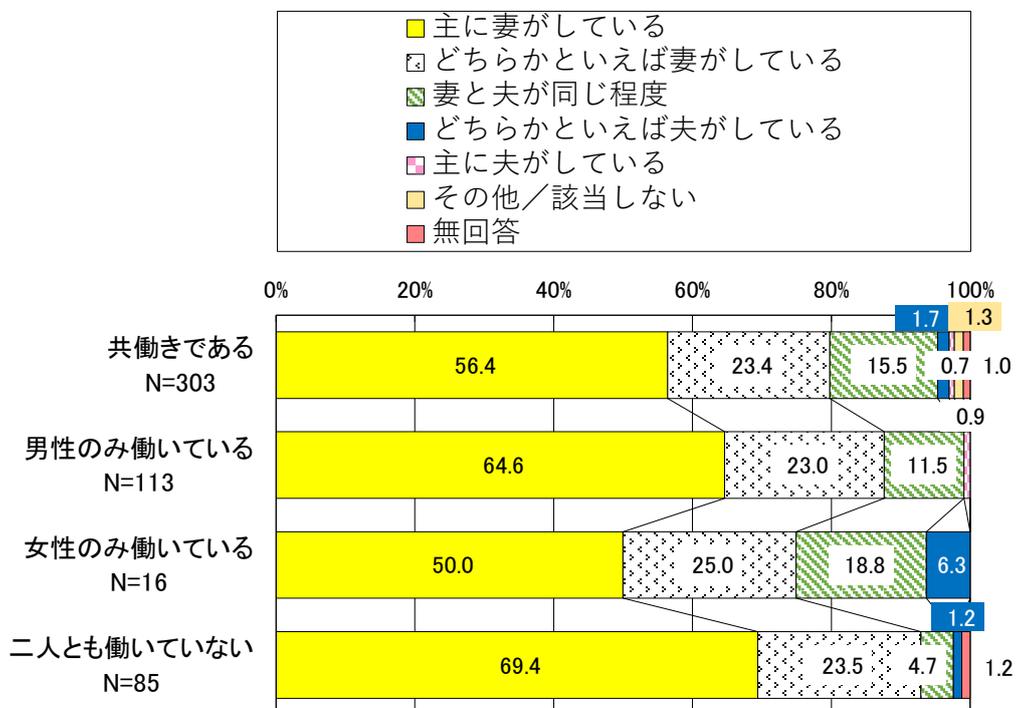


《夫婦の働き方別クロス集計結果》

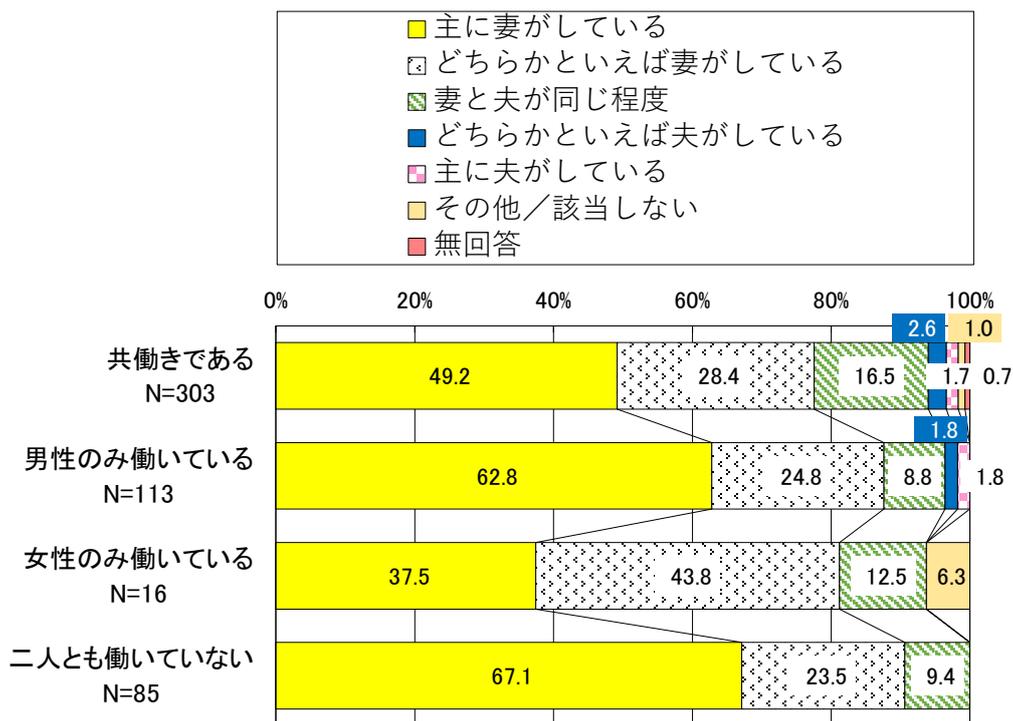
①家計を支える（生活費を稼ぐ）



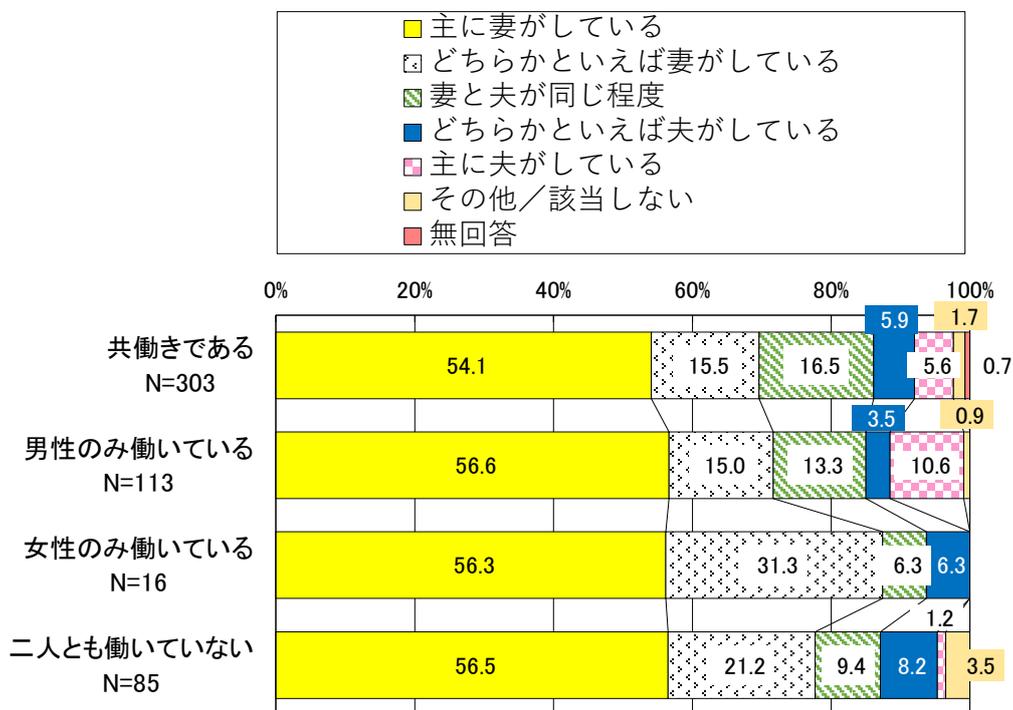
②料理や食事の支度、片付けなどの家事をする



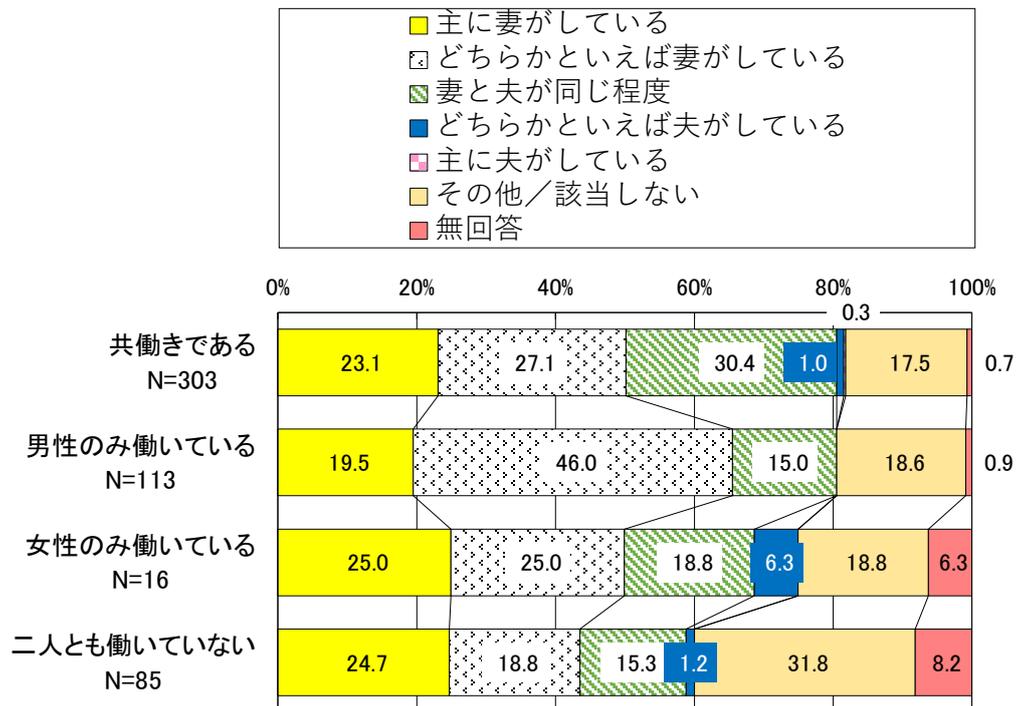
③掃除や洗濯などの家事をする



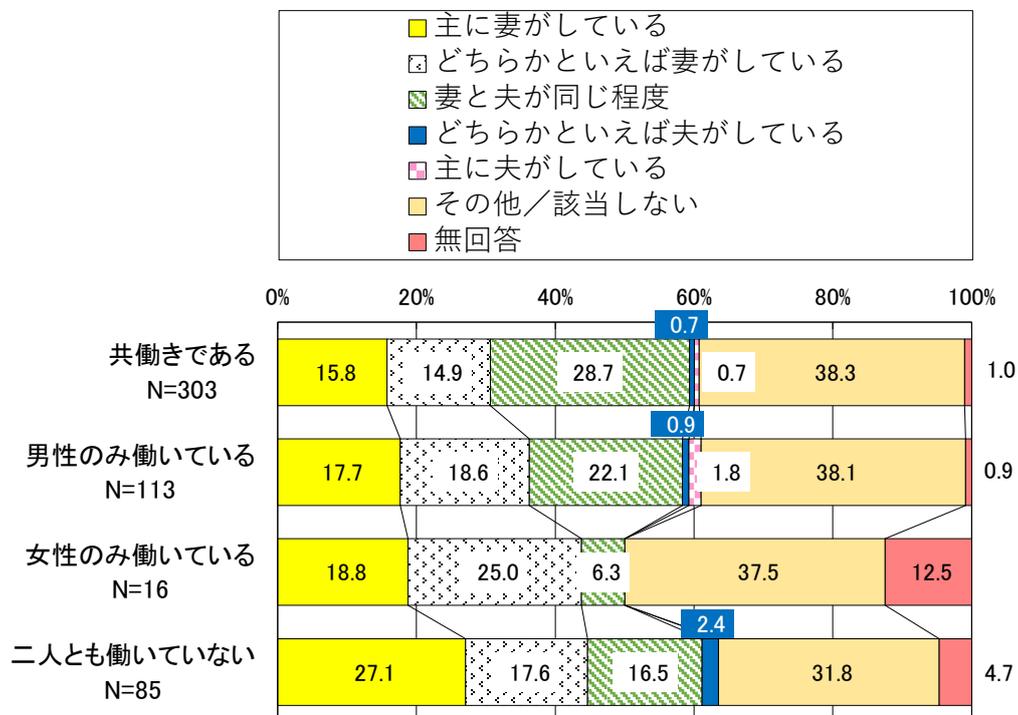
④日々の家計を管理する



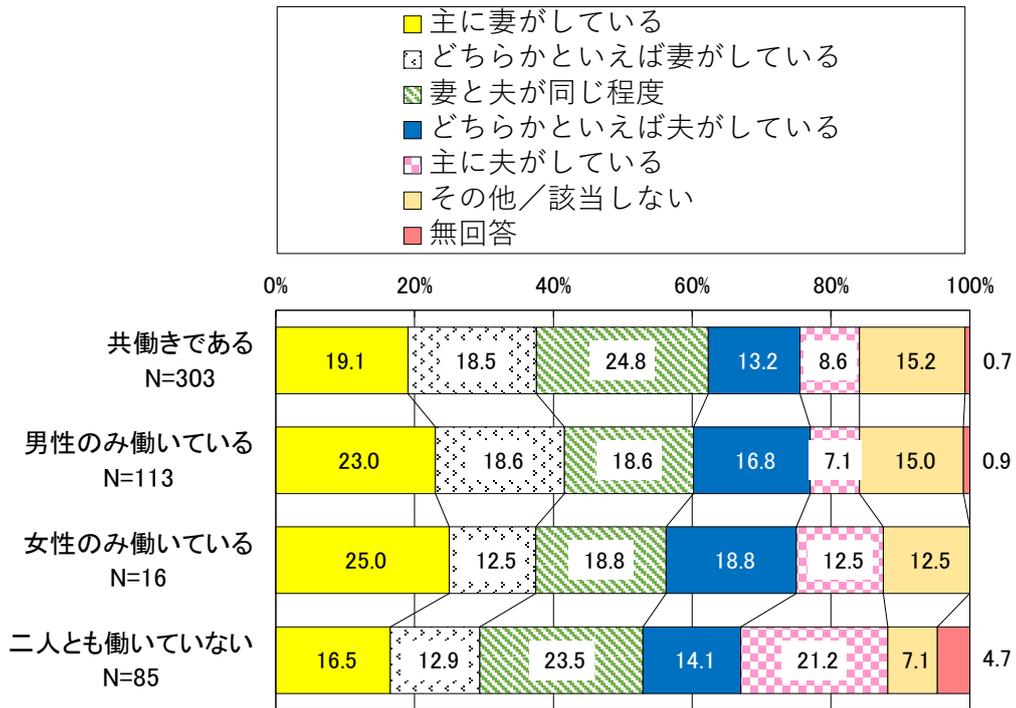
⑤育兒、子どものしつけをする



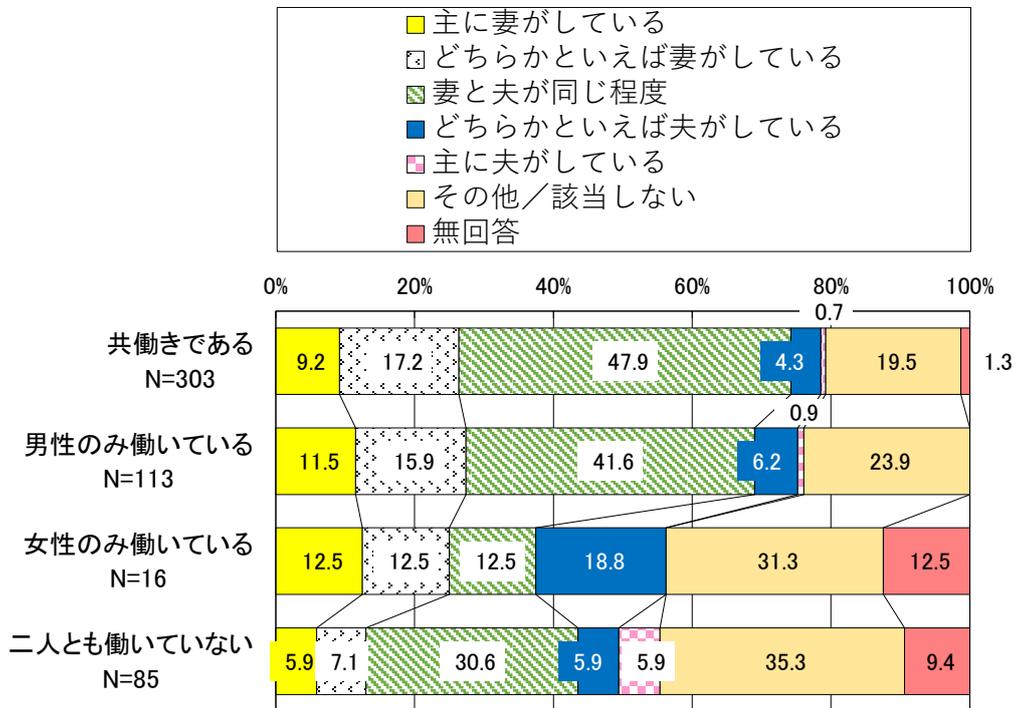
⑥家族（親、祖父母等）の世話や介護をする



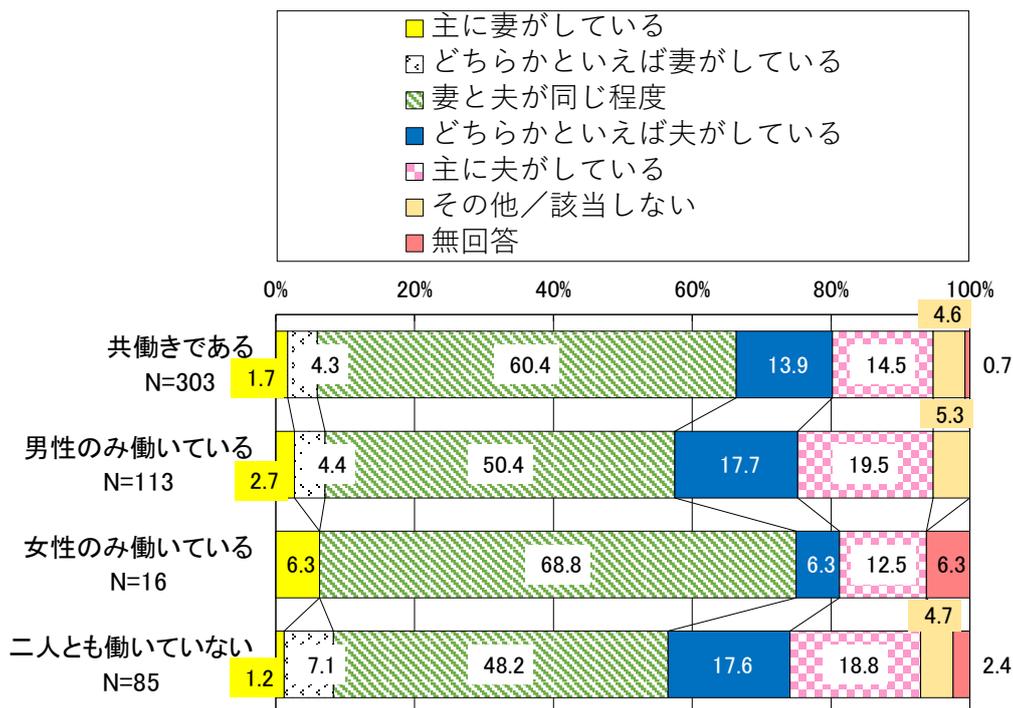
⑦自治会やPTA活動などの地域活動に参加する



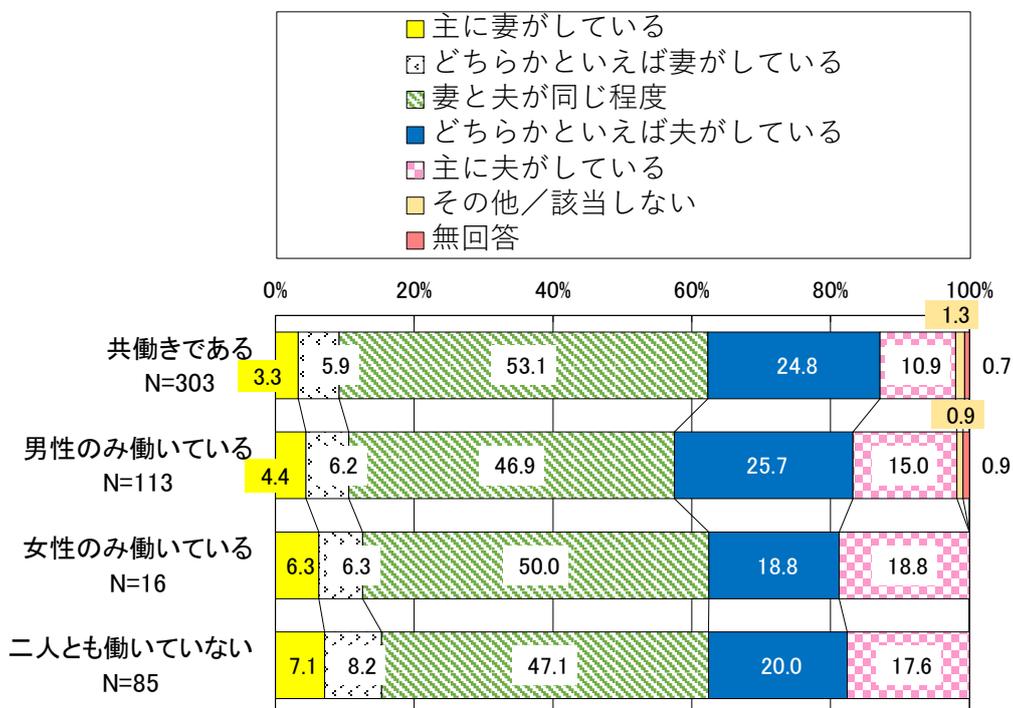
⑧子どもの教育方針や進学目標を決める



⑨高額の商品や土地・家屋の購入を決める



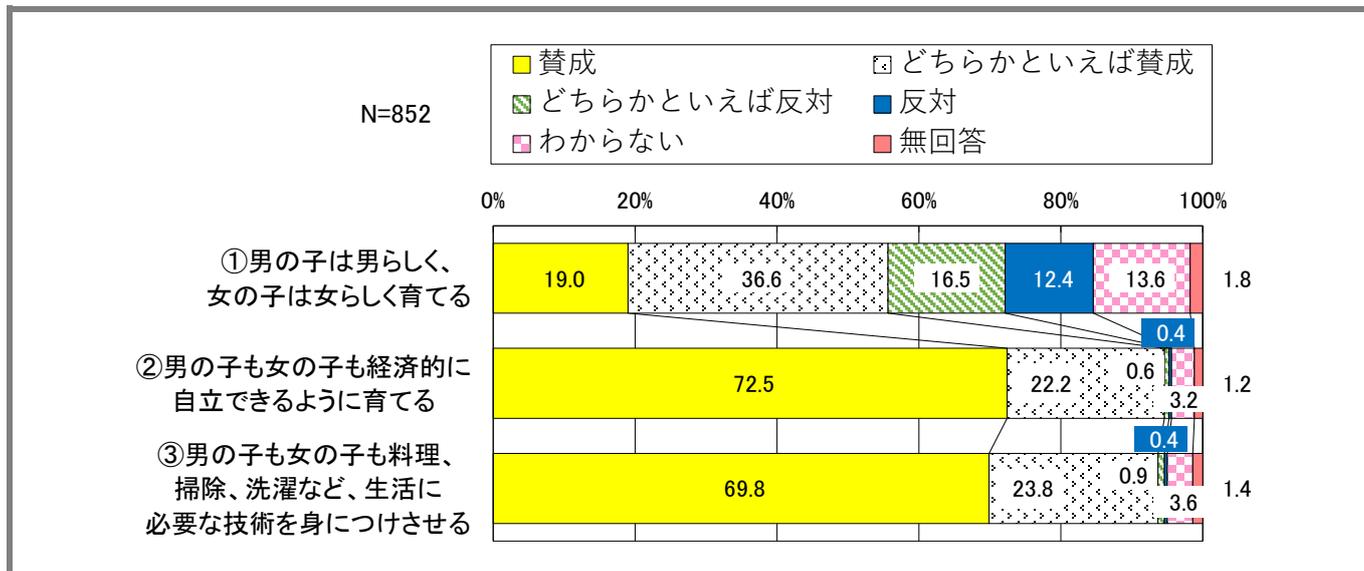
⑩家庭の問題における最終的な決定をする



- 夫婦の働き方別にみると、「家計を支える（生活費を稼ぐ）」ことについて「妻と夫が同じ程度」と回答したのは、共働き世帯でも24.4%に留まっており、「主に夫がしている」または「どちらかといえば夫がしている」の割合が70.3%となっている。一方、「料理や食事の支度、片付けなどの家事をする」については、共働き世帯の56.4%が「主に妻がしている」と回答しており、「どちらかといえば妻がしている」を合わせると79.8%と極めて高い割合となっている。また、「日々の家計を管理する」について「主に妻がしている」「どちらかといえば妻がしている」と回答した人の割合は、共働き世帯でも男性のみ働いている世帯でもほとんど変わらず高い割合となっており、共働き世帯においても家事や家計管理の負担が女性に偏っていることがうかがえる。
- さらに、「高額の商品や土地・家屋の購入を決める」「家庭の問題における最終的な決定をする」など家庭における決定権について夫婦の働き方別にみると、男性のみ働いている世帯より共働き世帯の方が「妻と夫が同じ程度」の割合が高くなっており、経済的な役割を担うことと家庭における決定権との間に少なからず相関関係があることがうかがえる結果となっている。

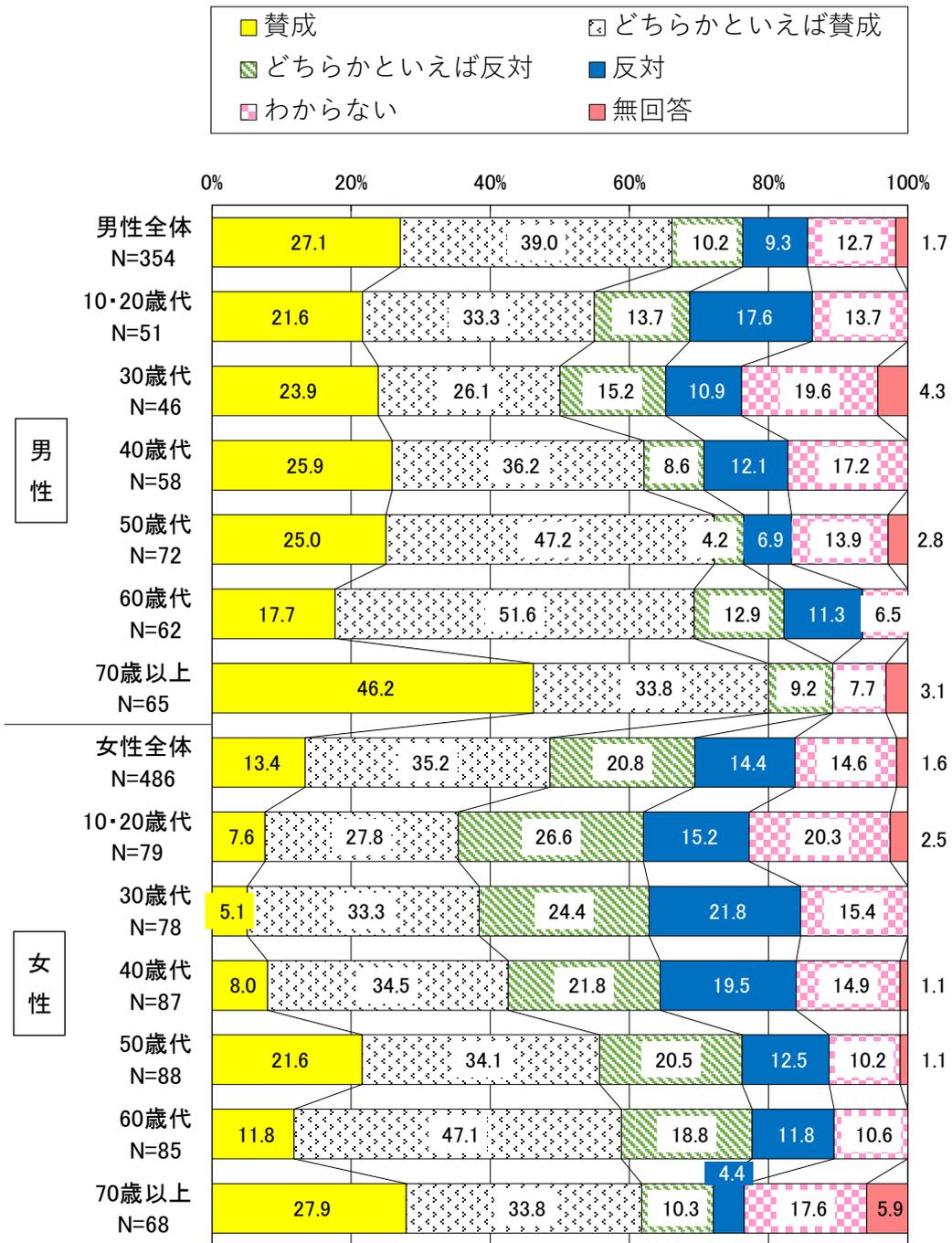
問8 あなたは、子どもの育て方についてどのような考え方を持っていますか。

次の項目について、あなたの考えに最も近いものを選んでください。子どものいない方もどう思われているかお答えください。（①～③のそれぞれについて、1つに○）



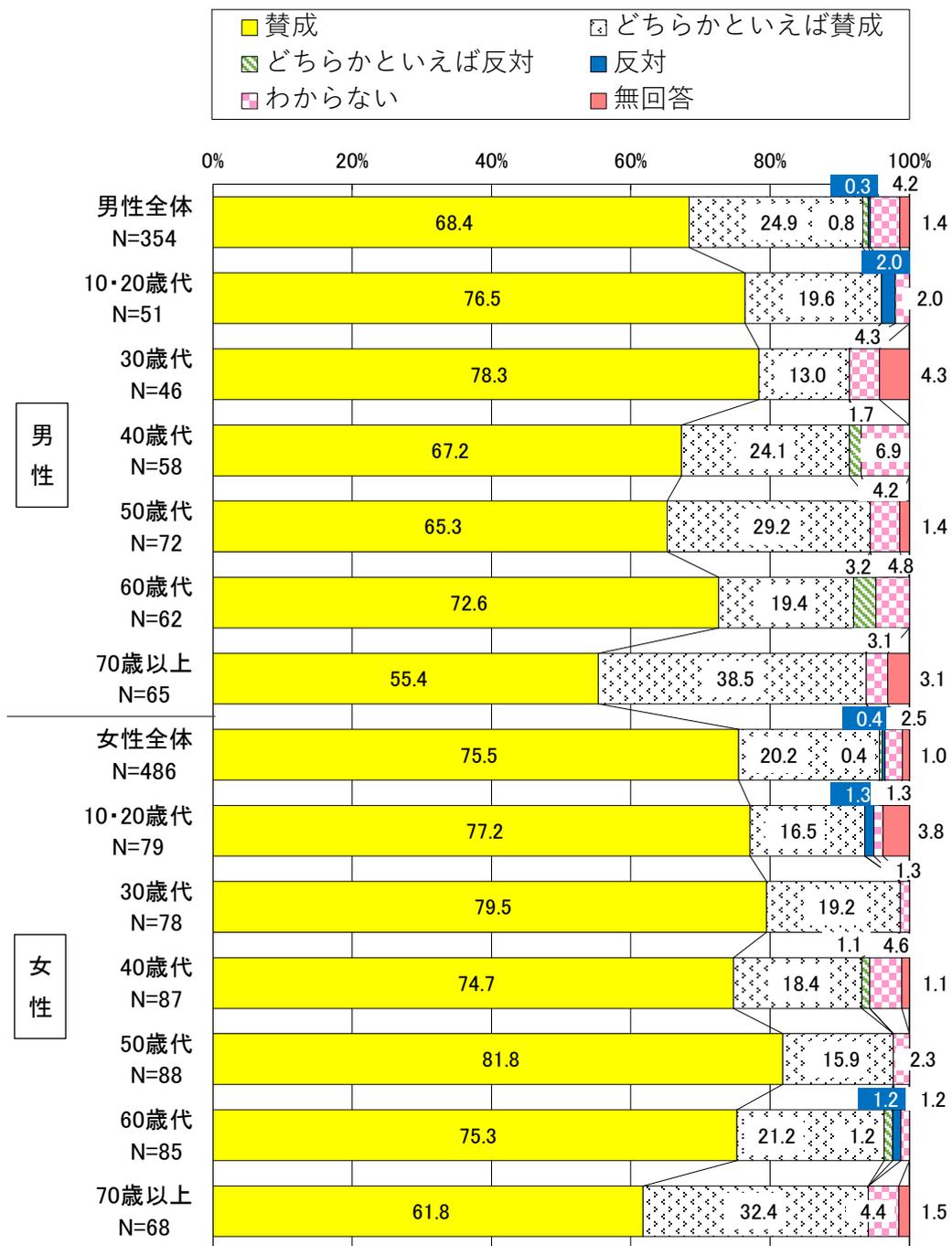
- 子どもの育て方に関する3つの考え方に対する考えをたずねたところ、「賛成」と回答した割合が最も高かったのは「男の子も女の子も経済的に自立できるように育てる」（72.5%）という考え方で、「男の子も女の子も料理、掃除、洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」という考え方についても69.8%が「賛成」と回答しており、これらはいずれも男女を区別なく育てるべきであるという考え方である。
- しかし、一方で、男女を区別して「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」という考え方に對しても19.0%が「賛成」と回答し、「どちらかといえば賛成」（36.6%）を加えると55.6%を占めていることからわかるように、同じ子育てについても場面によって男女を区別する考え方と区別しない考え方とが混在している様子が見える。

① 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



- 「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」という考え方については、男女とも賛成派が反対派を上回っているが、賛成派の割合は女性（48.6%）に比べ男性（66.1%）の方が 17.5 ポイント高くなっている。
- 年齢階層別に見ても、ほとんどの階層で賛成派が反対派を上回っているが、女性の「10・20 歳代」「30 歳代」では反対派が賛成派を上回っている。

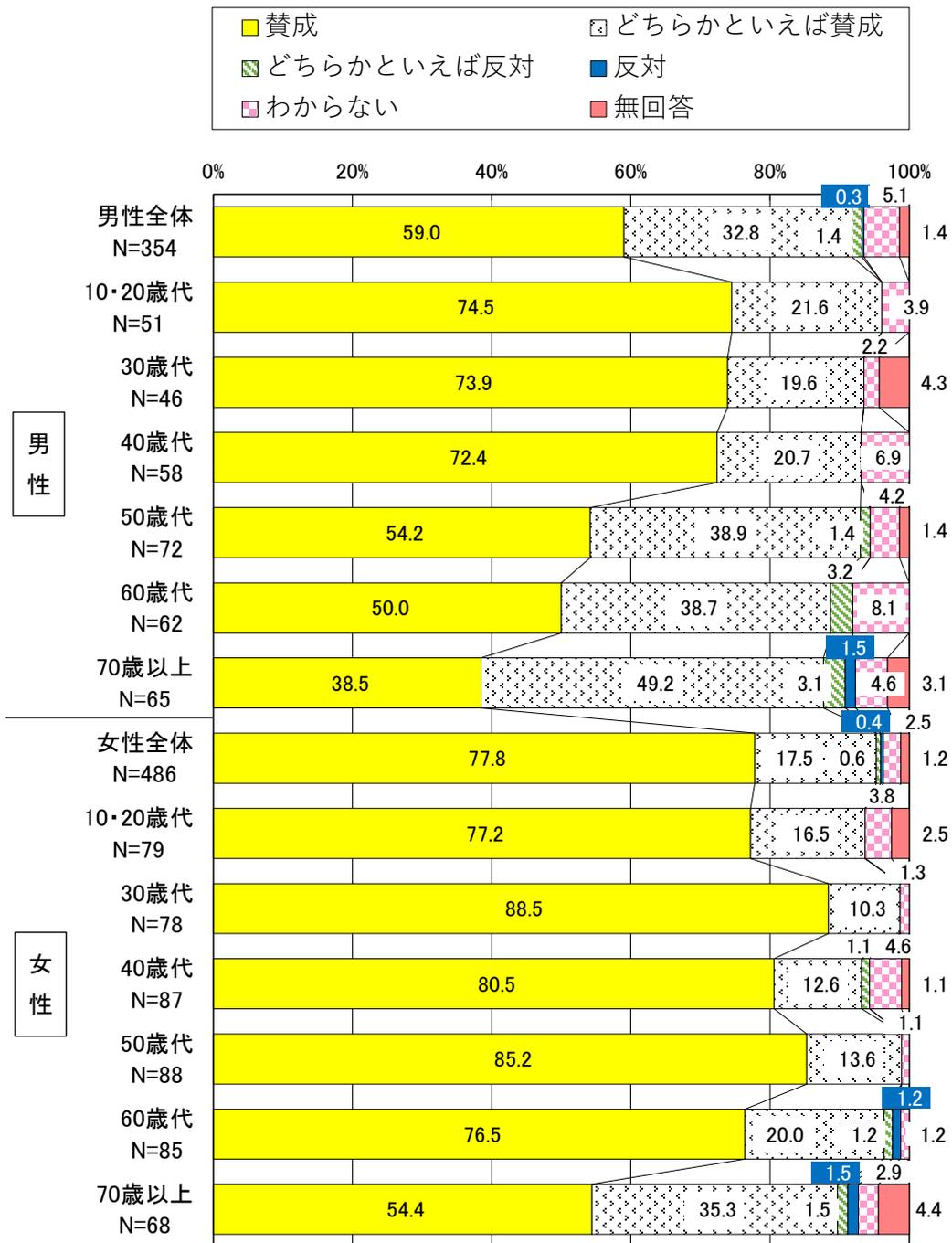
② 男の子も女の子も経済的に自立できるように育てる《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



- 「男の子も女の子も経済的に自立できるように育てる」という考え方については、男女とも賛成派が圧倒的に多く、反対派は男性で1.1%、女性で0.8%であった。
- 男女とも年齢階層による大きな差異は見られないが、「賛成」と回答した割合は全年齢階層を通して男性よりも女性の方が高くなっている。

③ 男の子も女の子も料理、掃除、洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる

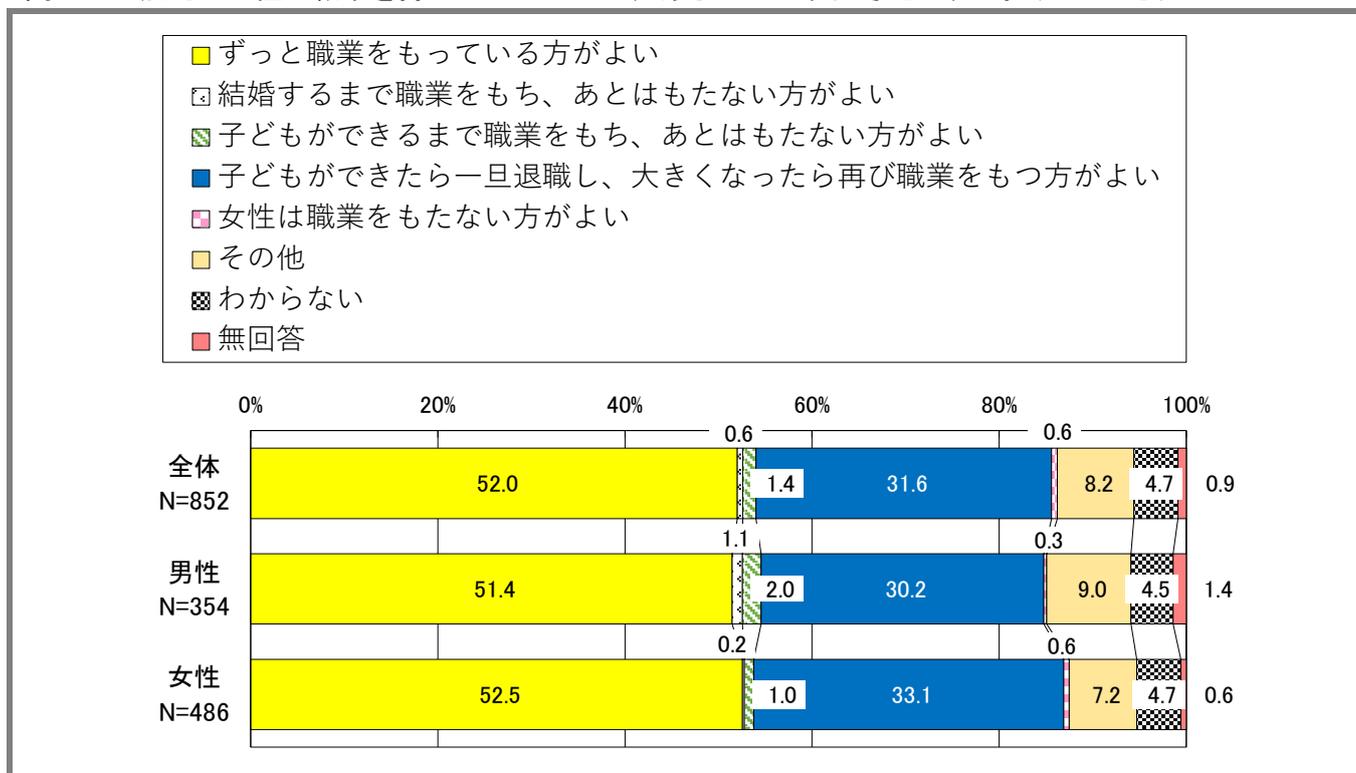
《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



- 「男の子も女の子も料理、掃除、洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」という考え方については、男女とも賛成派が反対派を大きく上回っているが、「賛成」と回答した人の割合は、男性（59.0%）に比べ女性（77.8%）の方が18.8ポイント高くなっている。
- 男女とも全ての年齢階層において賛成派が反対派を大きく上回っており、男性の40歳代以下、女性の30歳代以下と50歳代では反対派が見あたらなかった。

IV. 就労・働き方について

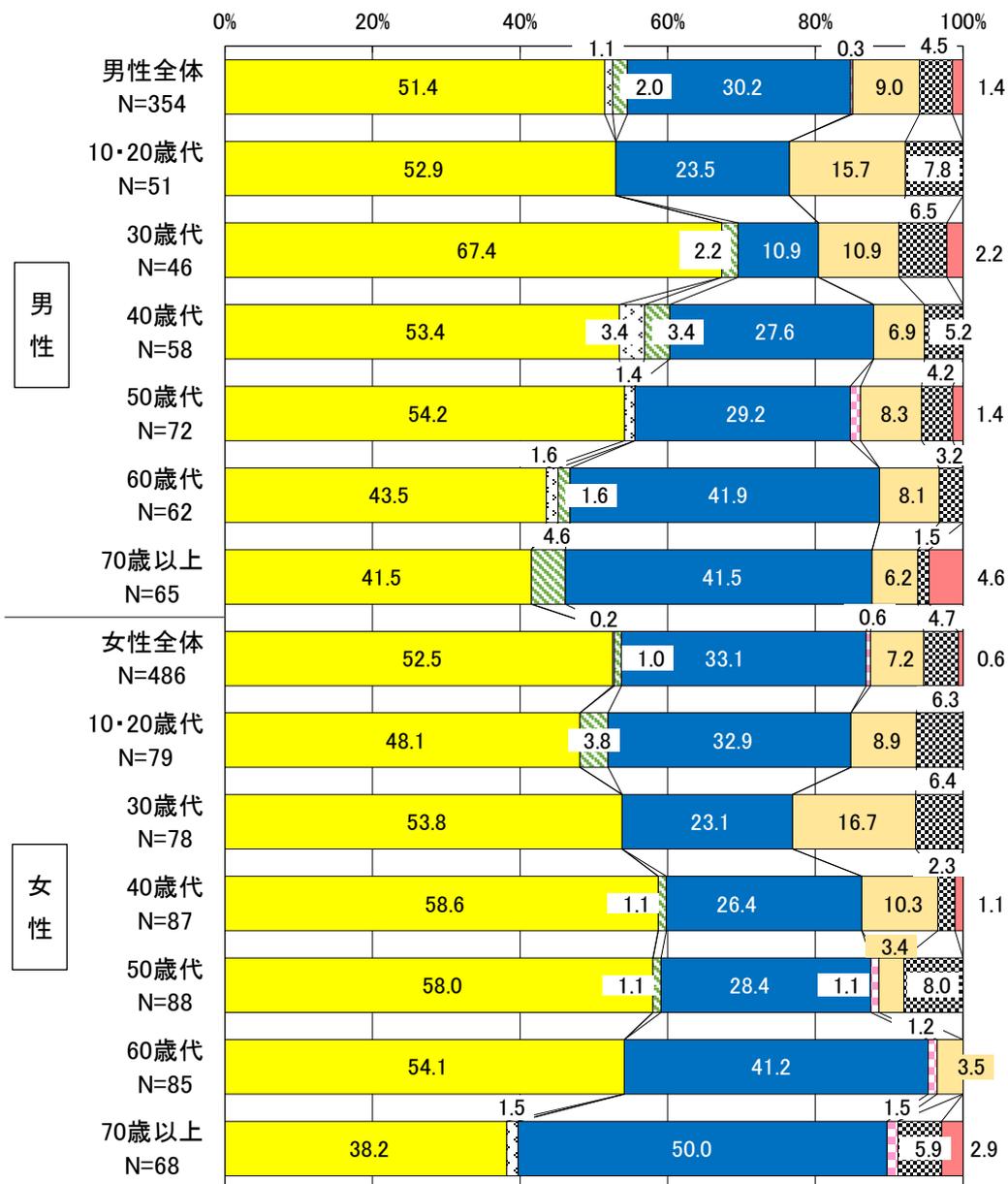
問9 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどのようにお考えですか。（1つに○）



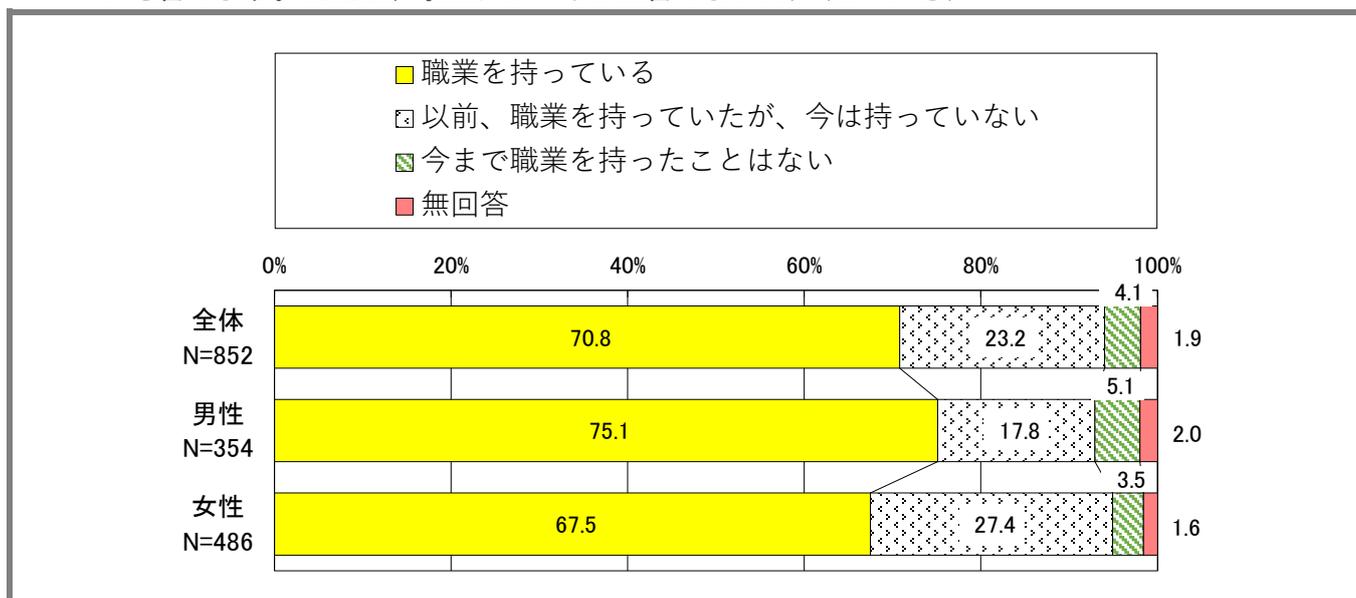
- 「女性が職業を持つこと」について、どのように考えているかをたずねたところ、「ずっと職業をもっている方がよい」という回答割合が52.0%と最も高く、「子どもができたなら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が31.6%で、それに続いており、この傾向は男女別に見てもほとんど差異が見られなかった。
- 男女別・年齢階層別に見ると、「ずっと職業をもっている方がよい」よりも「子どもができたなら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と回答した人の割合が高かったのは「女性の70歳以上」のみとなっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

- ずっと職業をもっている方がよい
- 結婚するまで職業をもち、あとはもたない方がよい
- ▨ 子どもができるまで職業をもち、あとはもたない方がよい
- 子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び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

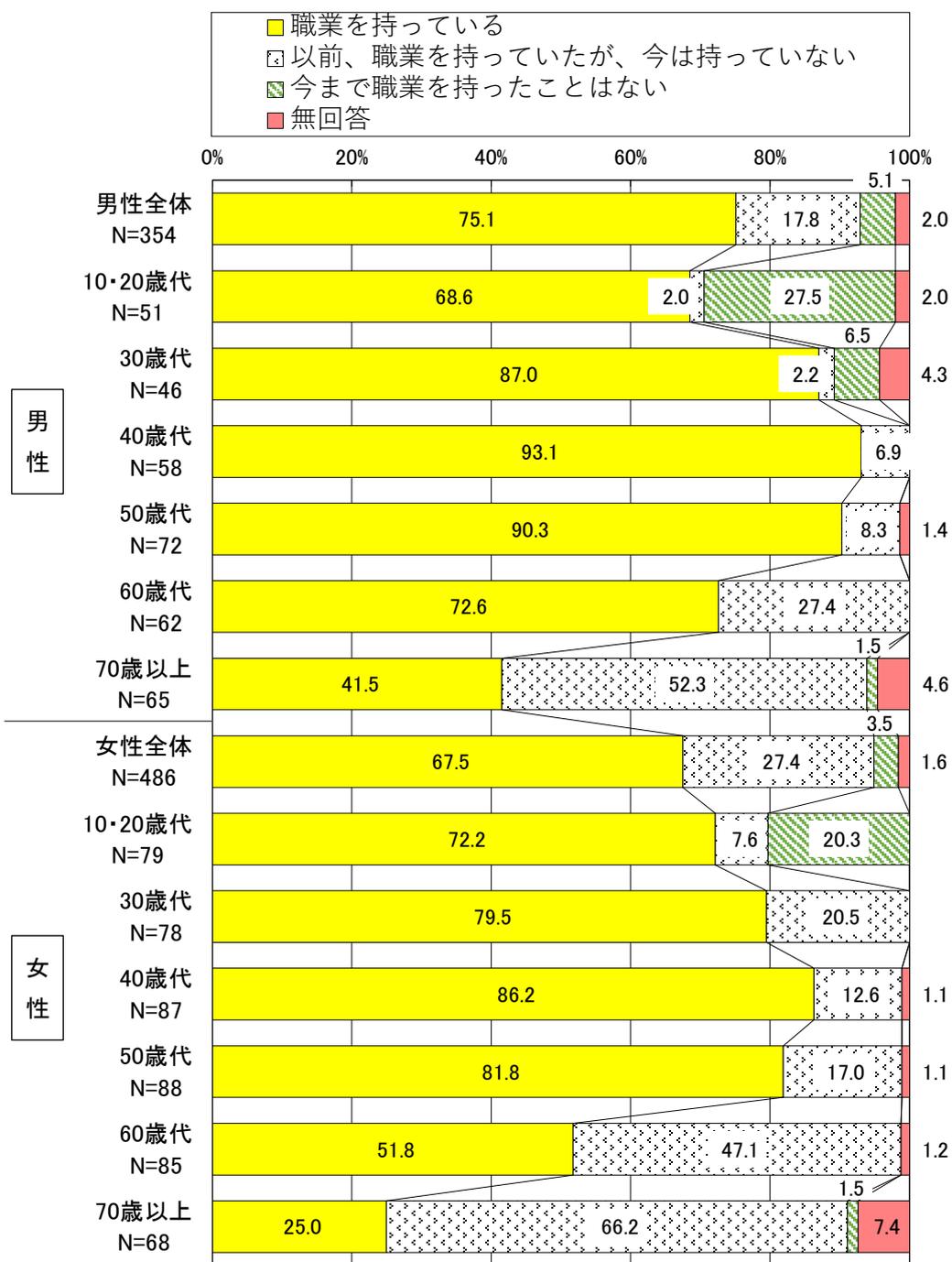


問10 あなたは現在、職業を持っていますか。（内職・パート・アルバイト、自営業や農業などの手伝いも含まれます。ただし、学生アルバイトは含みません）（1つに○）

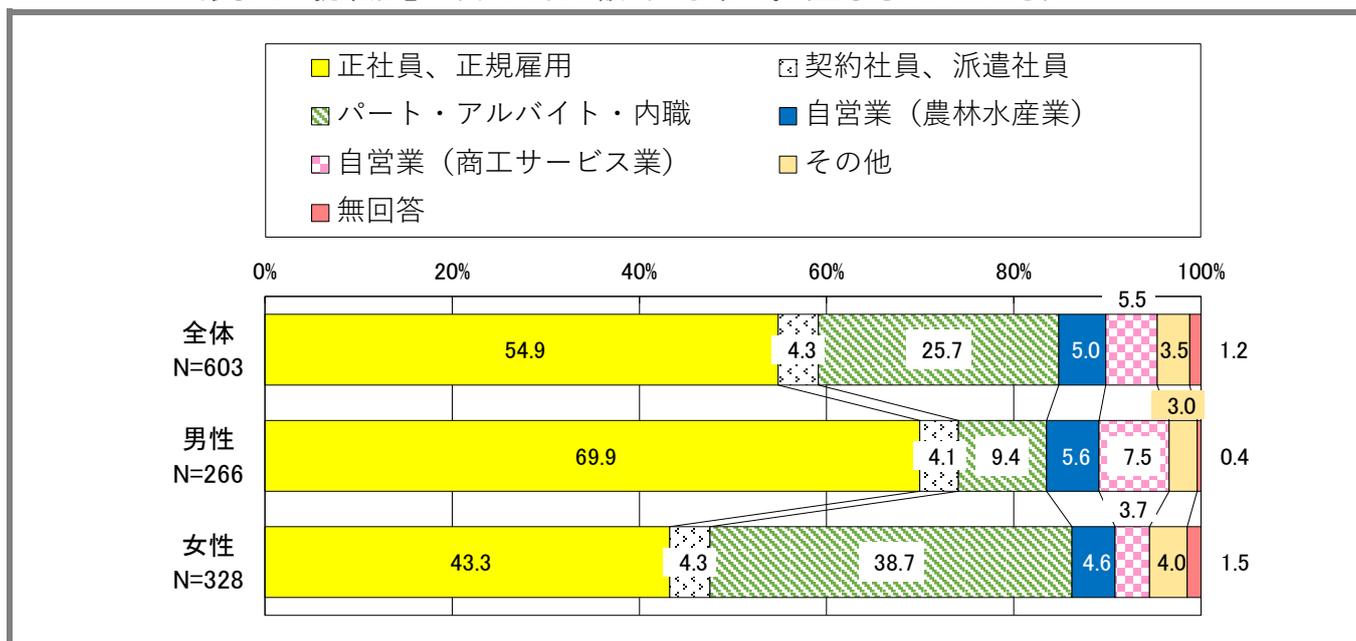


- 現在「職業を持っている」と回答した人の割合は、男性 75.1%、女性 67.5%となっている。
- 年齢階層別に見ると、男女とも「60歳代」以上で、「以前、職業を持っていたが、今は持っていない」という回答割合が高くなっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

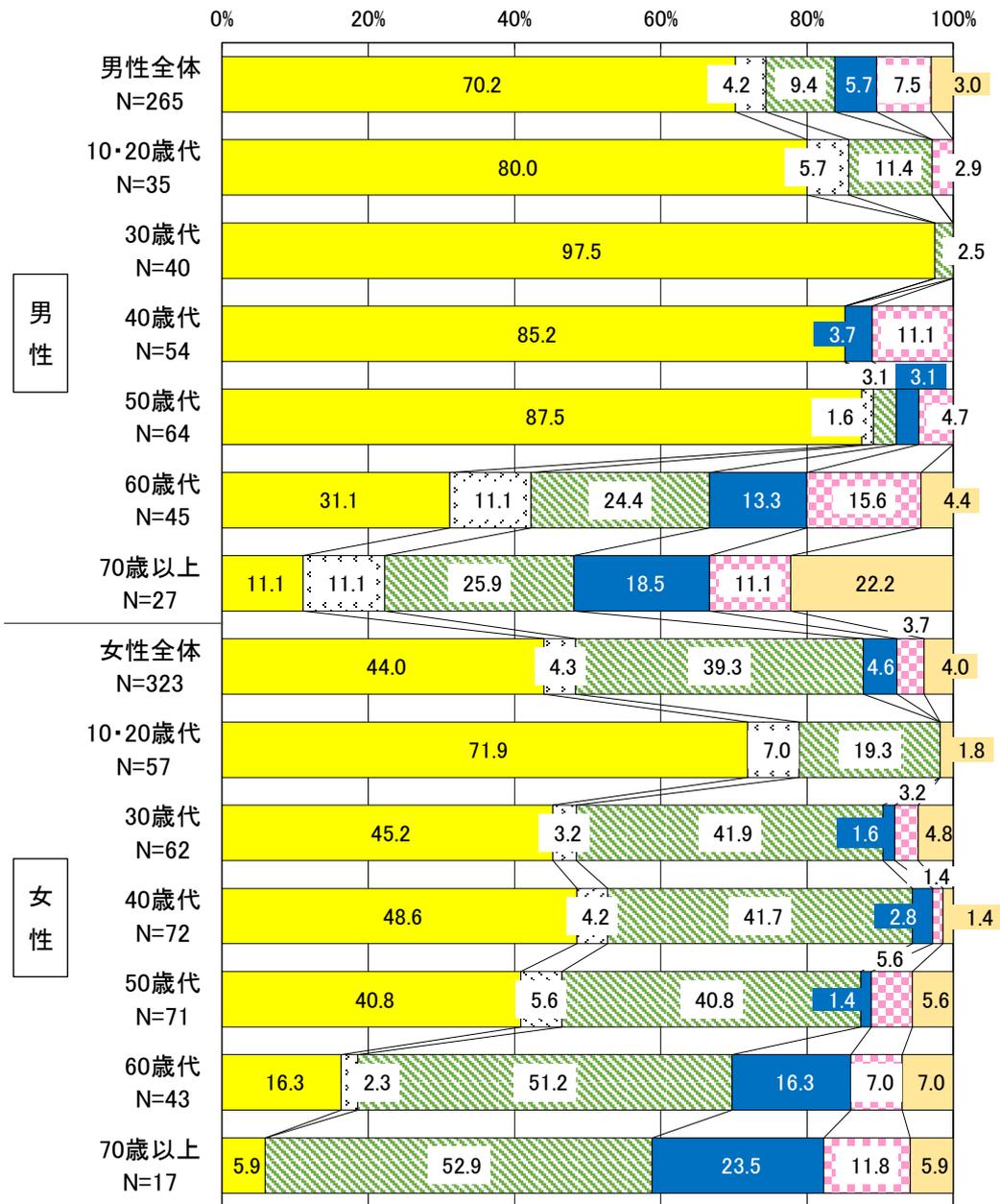


問10-1 <問10で「1. 職業を持っている」と答えた方におたずねします>
 あなたの就業形態は次のどれに該当しますか。（主なもの1つに○）



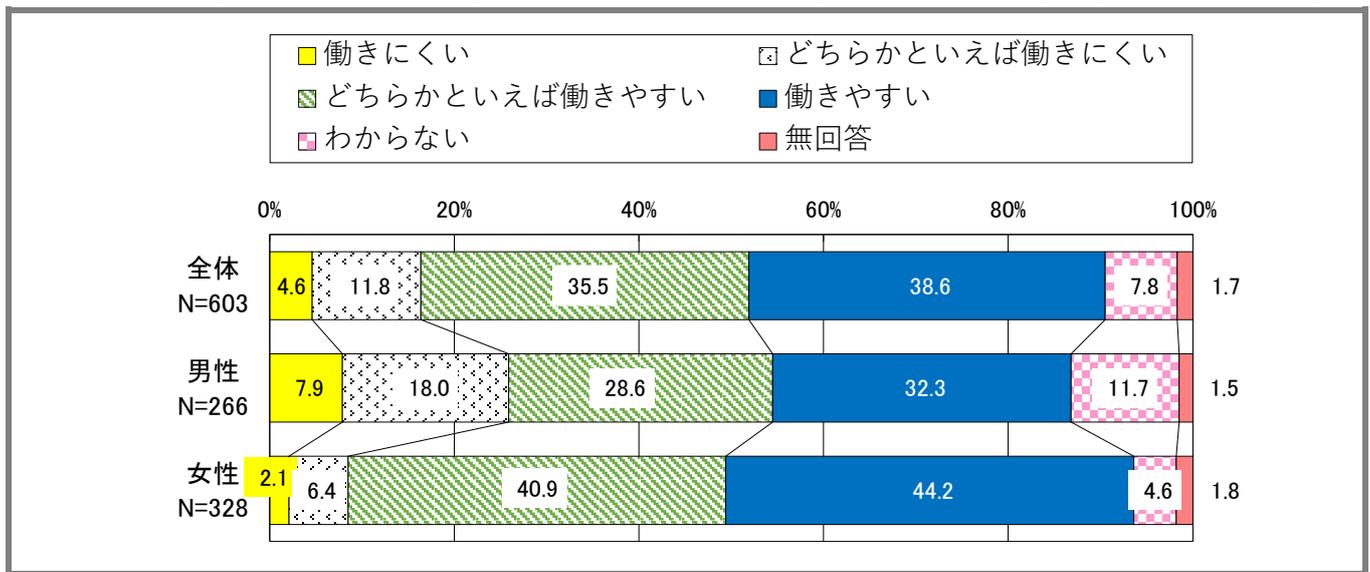
- 回答者の働き方を見ると、男女とも「正社員、正規雇用」の割合が最も高くなっているが、男性の69.9%に対し女性は43.3%にとどまり、その分「パート・アルバイト・内職」（38.7%）の割合が高くなっている。
- 年齢階層別に見ると、男性では「50歳代」までは「正社員、正規雇用」の割合が高く、「60歳代」以上は定年退職に伴い、「パート・アルバイト・内職」や無職へ移行する様子が見られる（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。
- 一方、女性についても「40歳代」までは「正社員、正規雇用」の割合が最も高くなっているが、「30歳代」から「50歳代」では「パート・アルバイト・内職」の割合がそれぞれ4割超、「60歳代」以上では5割超となっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



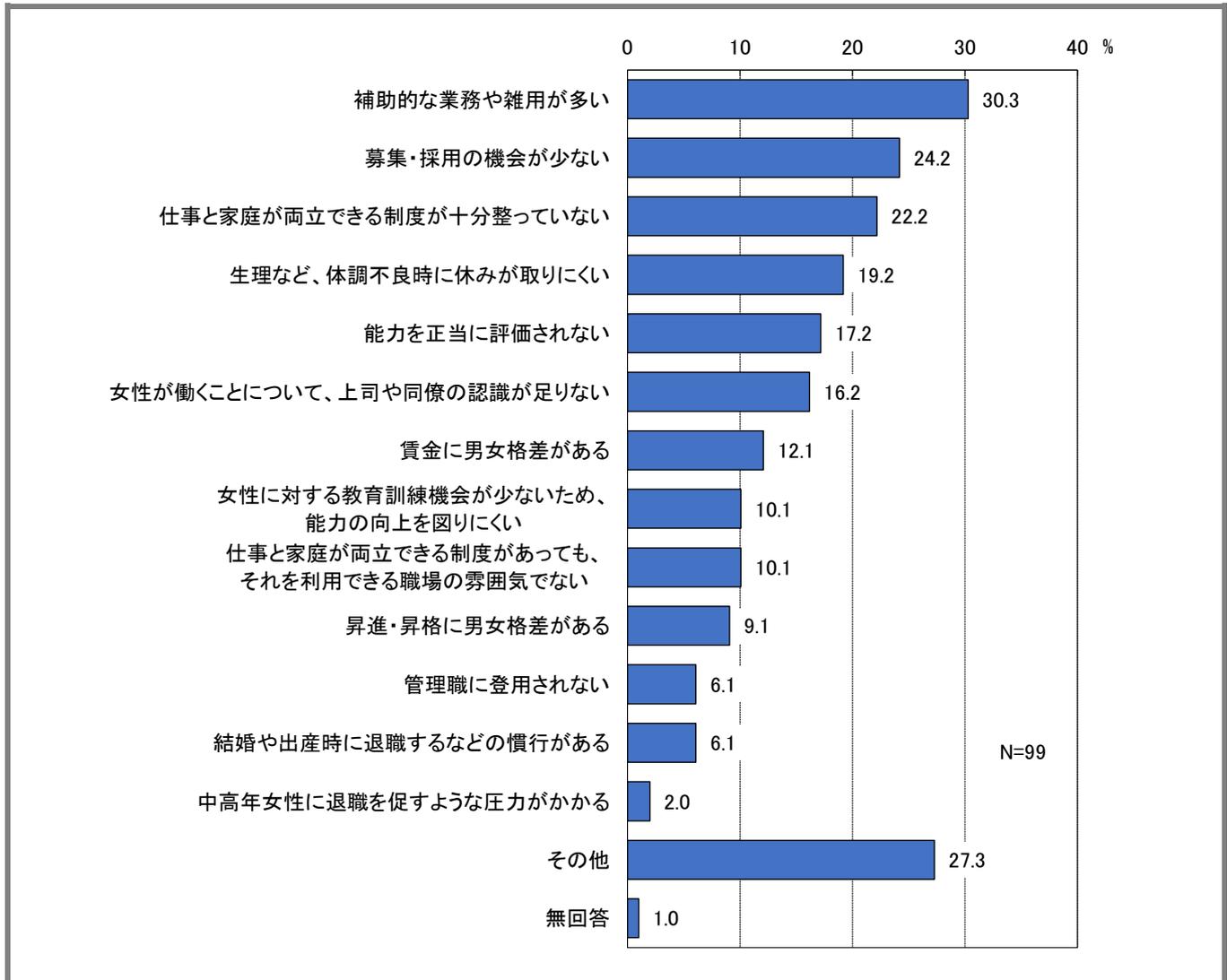
問10-2 <問10で「1. 職業を持っている」と答えた方におたずねします>

あなたが現在勤めている職場は、女性にとって働きやすい職場だと思いますか。（1つに○）



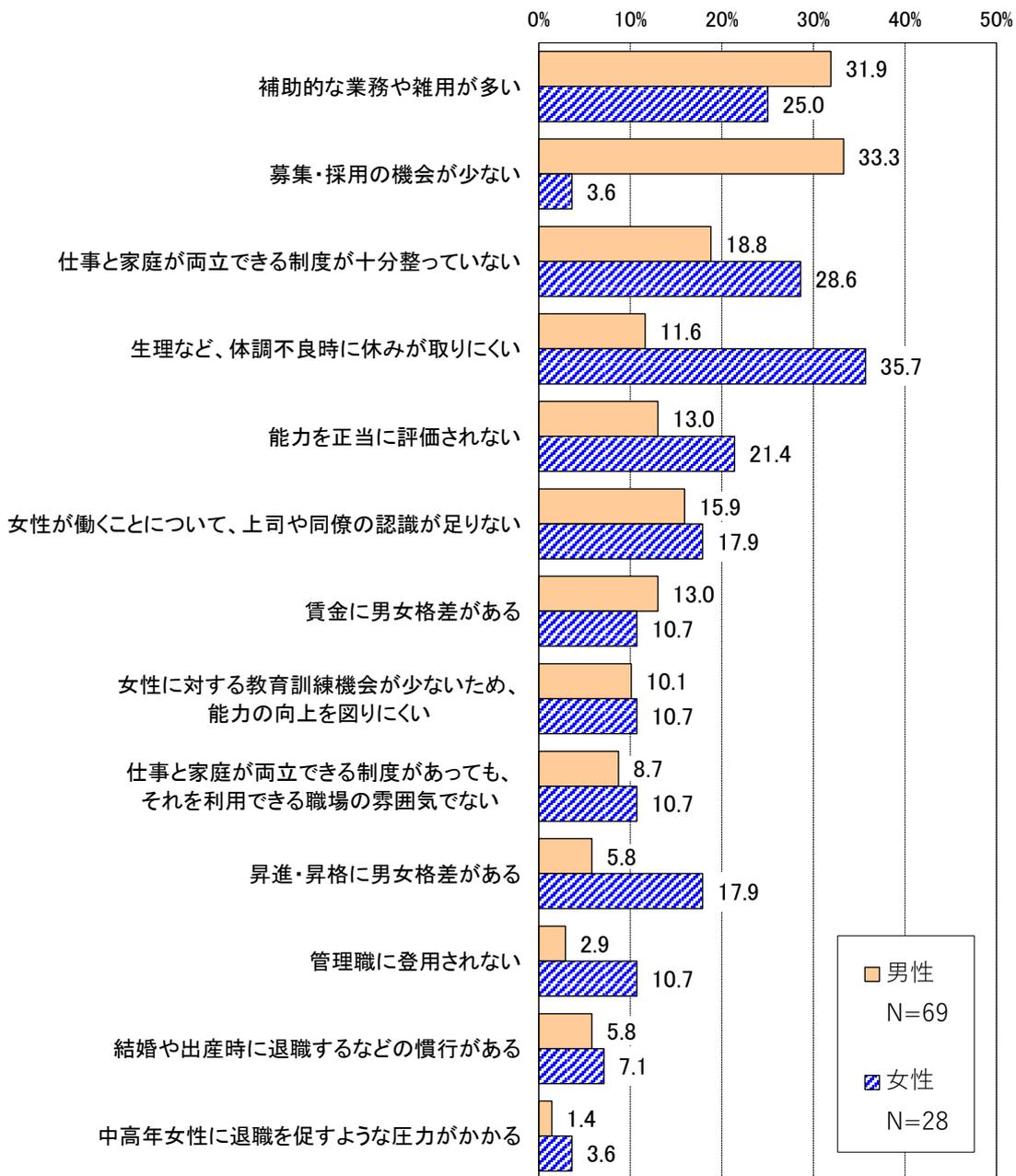
- 現在勤めている職場が女性にとって「働きにくい」と回答した人の割合は4.6%、「どちらかといえば働きにくい」（11.8%）と合わせ16.4%の人が「働きにくい」と回答している。
- 男女別に見ると、「働きにくい」「どちらかといえば働きにくい」と回答した人の割合は、女性（8.5%）よりも男性（25.9%）の方が17.4ポイント高い割合となっている。

問10-3 <問10-2で「1. 働きにくい」「2. どちらかといえば働きにくい」と答えた方におたずねします>
 どのような点が女性にとって働きにくいと思いますか。（あてはまるもの3つまでに○）

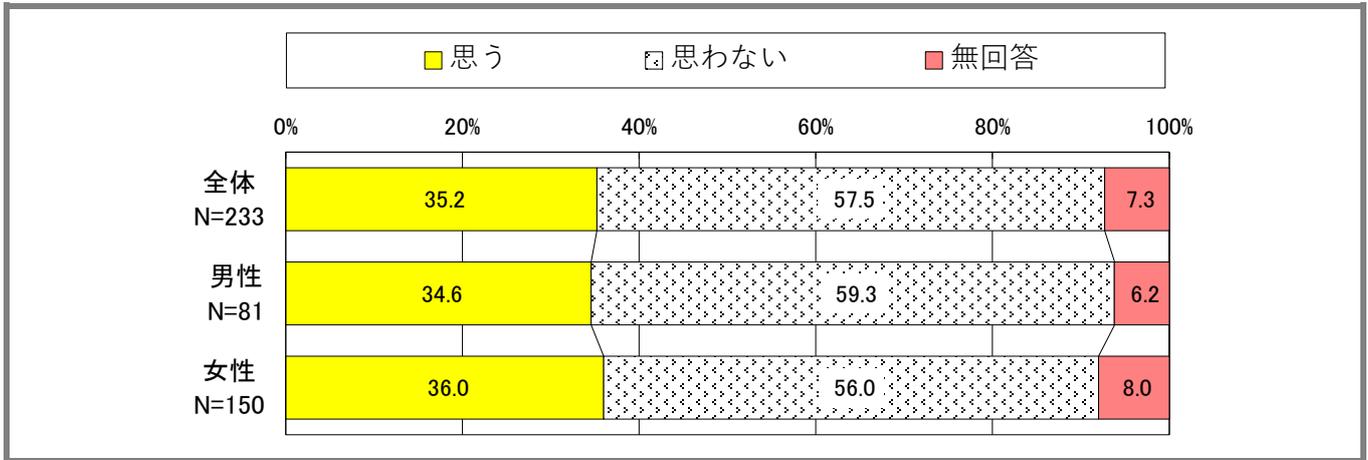


- 女性にとって働きにくいと考えた理由については、「補助的な業務や雑用が多い」が30.3%と最も多く、以下、「募集・採用の機会が少ない」（24.2%）、「仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない」（22.2%）、「生理など、体調不良時に休みが取りにくい」（19.2%）、「能力を正當に評価されない」（17.2%）、「女性が働くことについて、上司や同僚の認識が足りない」（16.2%）と続いている。
- 男女別に見ると、女性に比べ男性の回答割合が特に高かったのは、「募集・採用の機会が少ない」（男性：33.3%、女性：3.6%）、逆に男性に比べ女性の回答割合が特に高かったのは、「生理など、体調不良時に休みが取りにくい」（男性：11.6%、女性：35.7%）や「仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない」（男性：18.8%、女性：28.6%）、「能力を正當に評価されない」（男性：13.0%、女性：21.4%）となっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。

《男女別クロス集計結果》

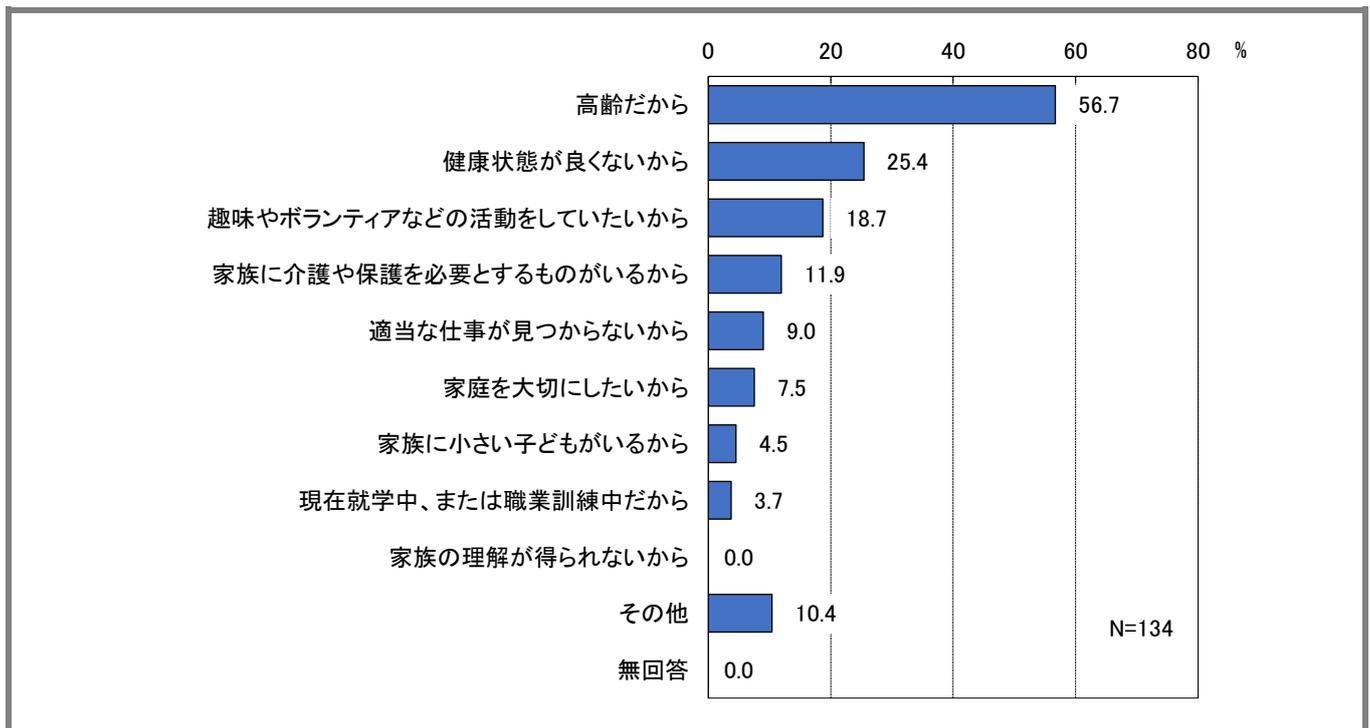


問11 <問10で「2. 以前、職業を持っていたが、今は持っていない」または「3. 今まで職業を持ったことはない」と答えた方におたずねします>
 できれば仕事に就きたいと思いませんか。（1つに○）



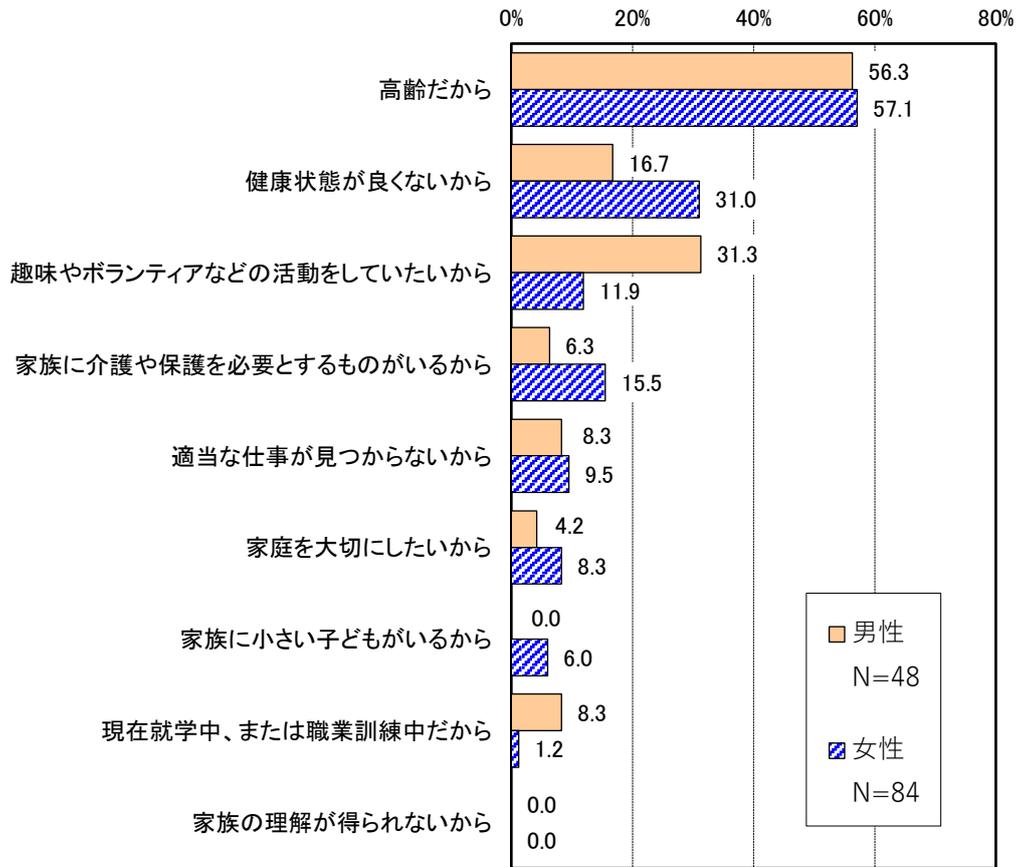
- 今、職業を持っていないと回答した人のうち、仕事に就きたいと「思う」と回答した人の割合は35.2%となっており、男女差はほとんど見られなかった。

問11-1 <問11で「2. 思わない」と答えた方におたずねします>
 仕事に就きたいと思わない理由は何ですか。（あてはまるもの2つまでに○）

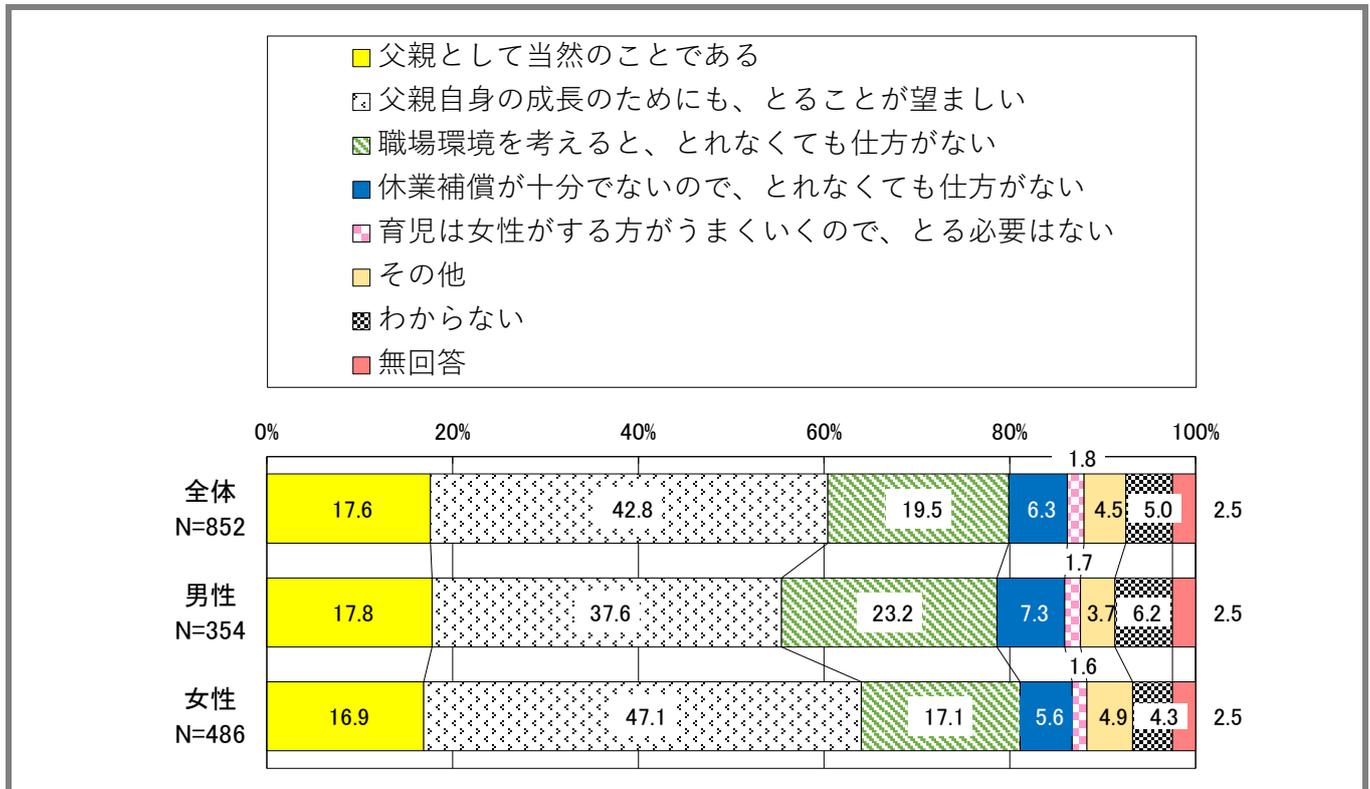


- 前問で仕事に就きたいと「思わない」と回答した人の理由としては、「高齢だから」が56.7%と最も多く、以下、「健康状態が良くないから」（25.4%）、「趣味やボランティアなどの活動をしていたいから」（18.7%）、「家族に介護や保護を必要とするものがあるから」（11.9%）と続いている。
- 男女別に見ると、女性に比べ男性の回答割合が特に高かったのは、「趣味やボランティアなどの活動をしていたいから」（男性：31.3%、女性：11.9%）、逆に男性に比べ女性の回答割合が特に高かったのは、「健康状態が良くないから」（男性：16.7%、女性：31.0%）や「家族に介護や保護を必要とするものがあるから」（男性：6.3%、女性：15.5%）となっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。

《男女別クロス集計結果》



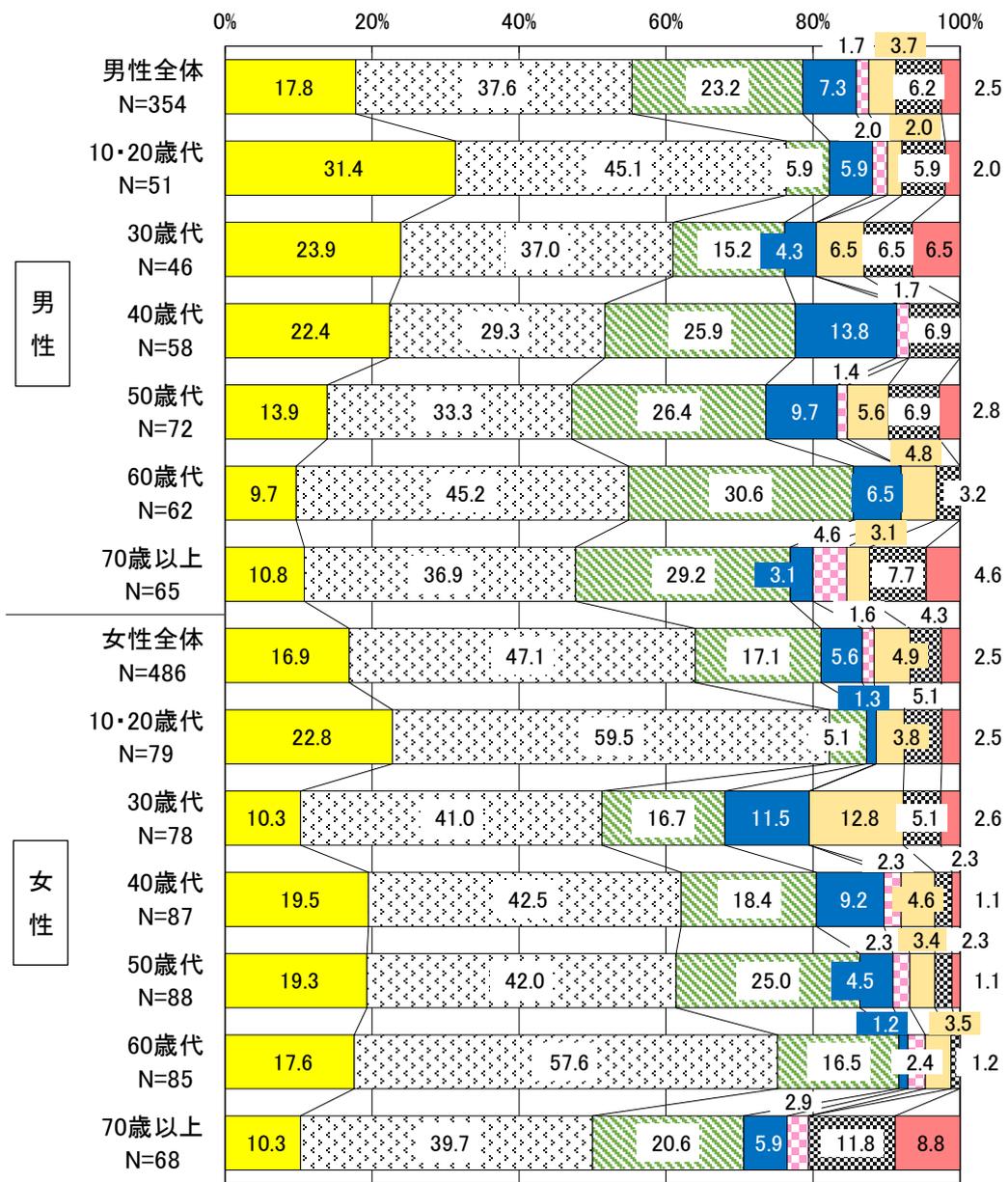
問12 我が国では男性の育児休業取得率が極めて低いという実態がありますが、あなたは男性が育児休暇をとることについて、どう思いますか。あなたの考えに最も近いものを選んでください。（1つに○）



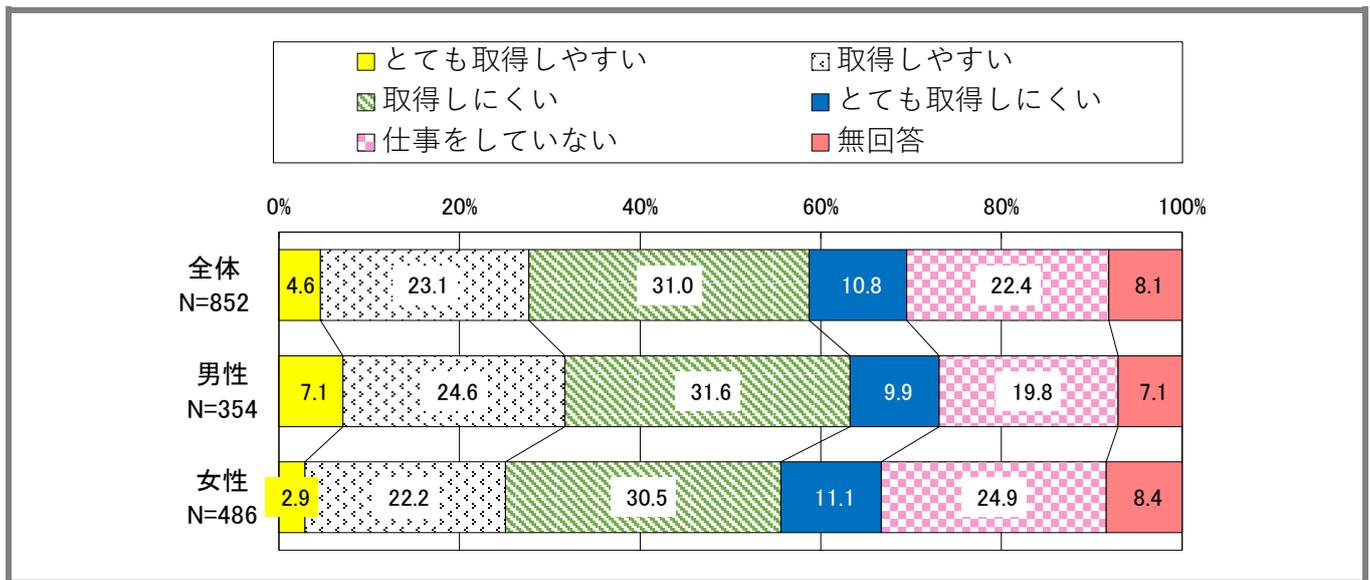
- 男性が育児休暇をとることについては、「父親自身の成長のためにも、とることが望ましい」という回答が 42.8%と最も多く、以下、「職場環境を考えると、とれなくても仕方がない」（19.5%）、「父親として当然のことである」（17.6%）と続いている。
- 男女別に見ると、女性よりも男性の方が「職場環境を考えると、とれなくても仕方がない」という回答割合が高くなっており（男性：23.2%、女性：17.1%）、特に男性の60歳代以上では約3割を占めている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

- 父親として当然のことである
- ▣ 父親自身の成長のためにも、とることが望ましい
- ▨ 職場環境を考えると、とれなくても仕方がない
- 休業補償が十分でないので、とれなくても仕方がない
- ▣ 育児は女性がする方がうまくいくので、とる必要はない
- その他
- ▣ わからない
- 無回答

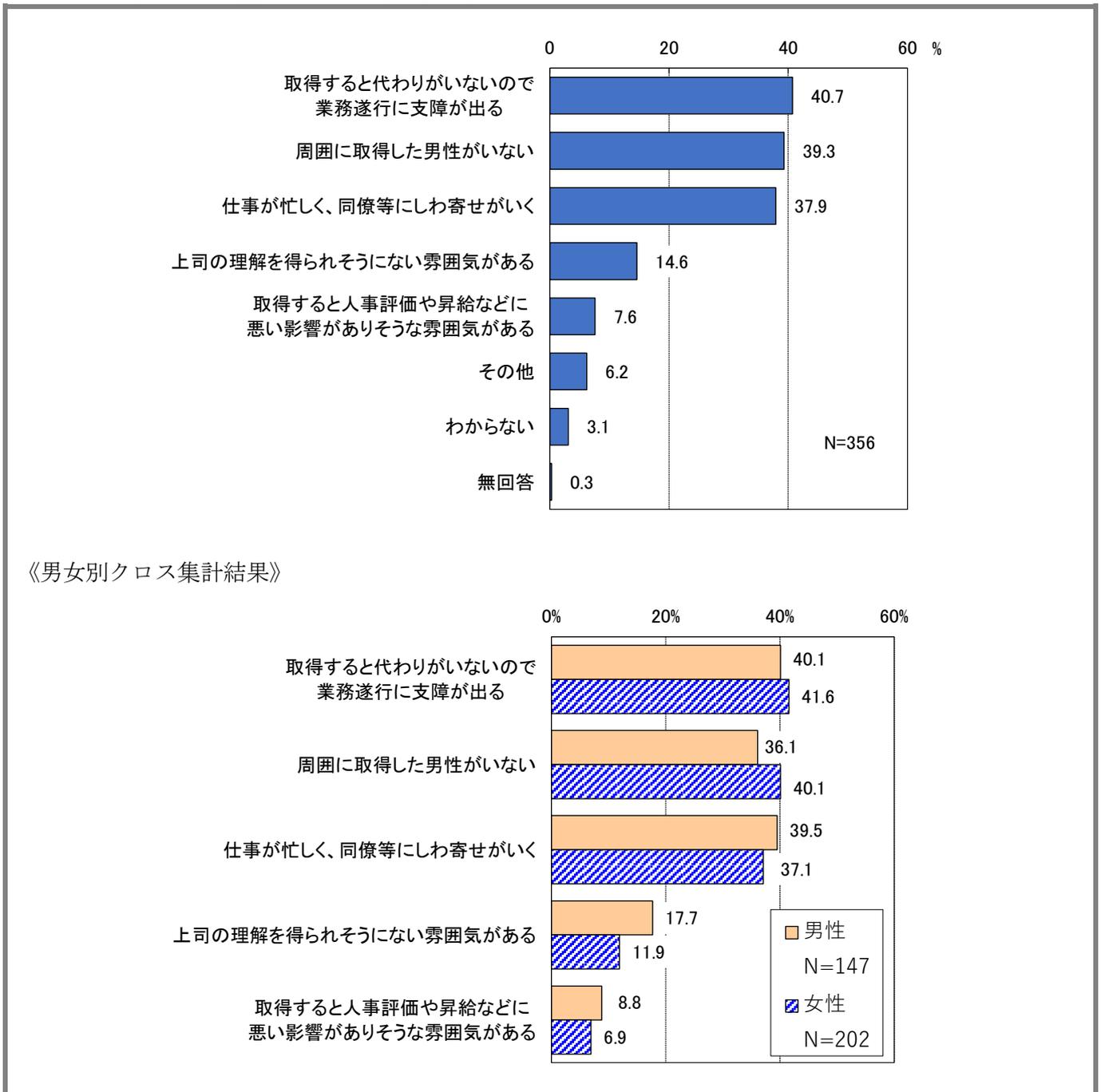


問13 あなたの職場では、男性が育児休業・介護休業を取得しようと思えば容易に取得が可能ですか。
（1つに○）



- 現在の職場について、男性が育児休業・介護休業を「とても取得しやすい」（4.6%）、「取得しやすい」（23.1%）と回答した人の割合は27.7%で、「取得しにくい」（31.0%）、「とても取得しにくい」（10.8%）と回答した人の割合（41.8%）を14.1ポイント下回っている。

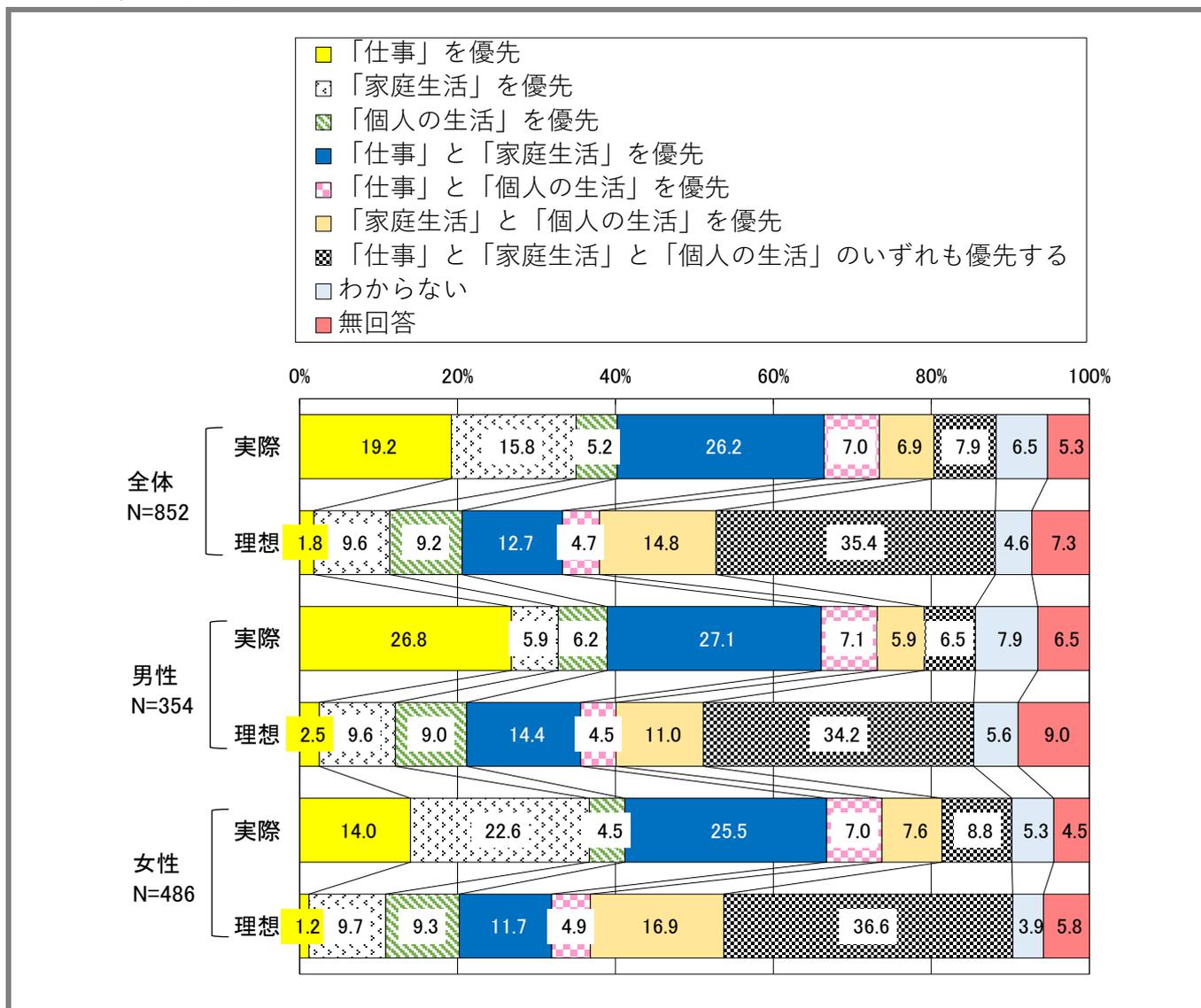
問13-1 <問13で「3. 取得しにくい」「4. とても取得しにくい」と答えた方におたずねします>
その理由は何だと思えますか。(あてはまるもの2つまでに○)



- 男性が育児休業・介護休業を取得しにくい理由については、「取得すると代わりがないので業務遂行に支障が出る」と回答した人の割合が 40.7%と最も高く、以下、「周囲に取得した男性がない」(39.3%)、「仕事が忙しく、同僚等にしわ寄せがいく」(37.9%)と続いている。

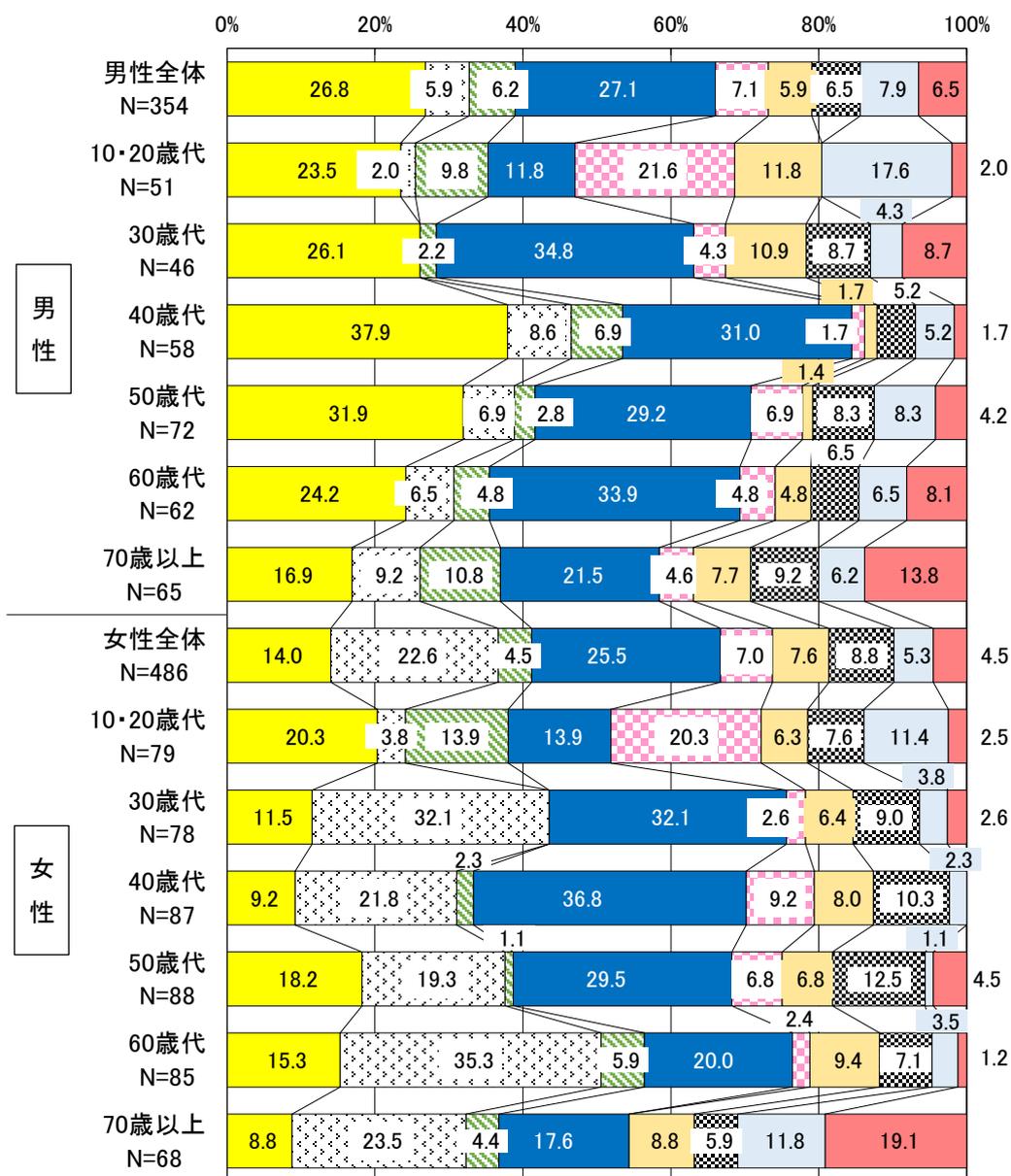
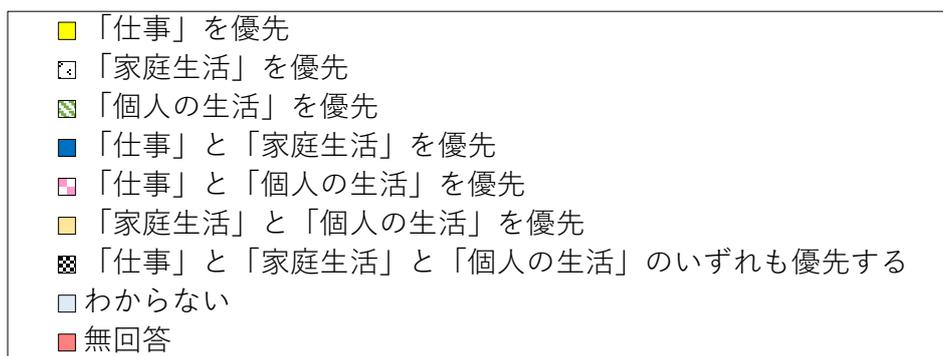
V. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問14 あなたの生活の中での、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度についておたずねします。
あなたの生活は、次のどれにあてはまりますか。（①実際の生活、②理想の生活のそれぞれについて、1つに○）



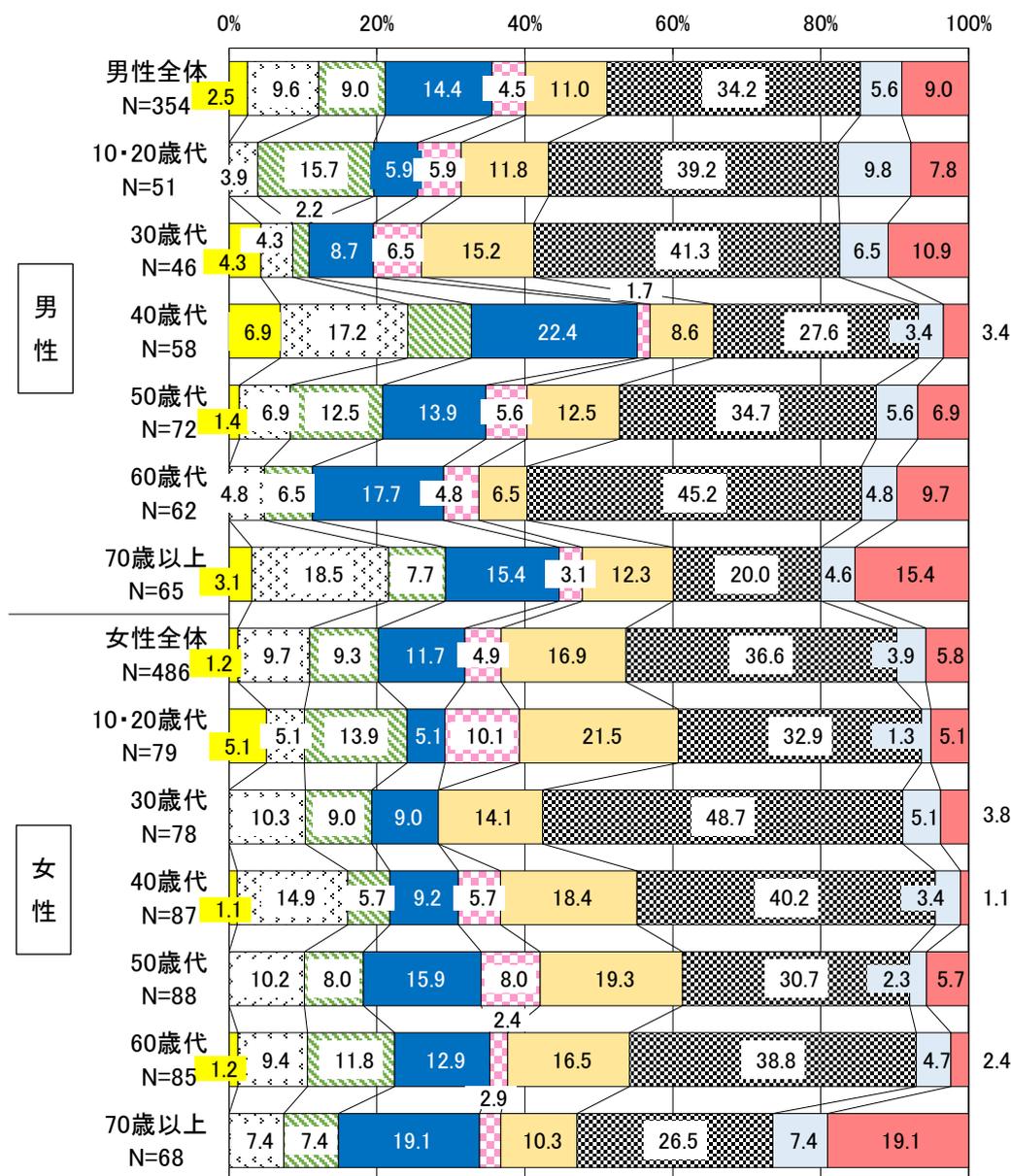
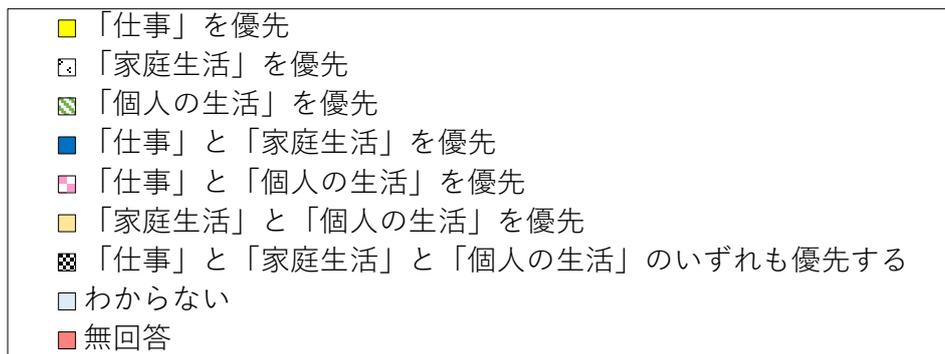
- 男女ともに、『「仕事」を優先』することを理想と考えている人は少なく、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のいずれも優先する』ことを理想と考える人の割合（男性：34.2%、女性：36.6%）が最も高くなっている。しかし、実際にそうできている人の割合は少なく、男女ともに『「仕事」と「家庭生活」を優先』していると回答した人の割合（男性：27.1%、女性：25.5%）が最も高く、男性では『「仕事」を優先』という回答割合（26.8%）もあまり変わらない割合となっている。
- また、『「個人の生活」を優先』することを理想と考えている人も少なく、『「仕事」と「家庭生活」を優先』という回答は理想、実際ともに比較的高い割合となっているが、『「仕事」と「個人の生活」を優先』という回答は理想、実際ともに低い割合となっている。

①実際の生活《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



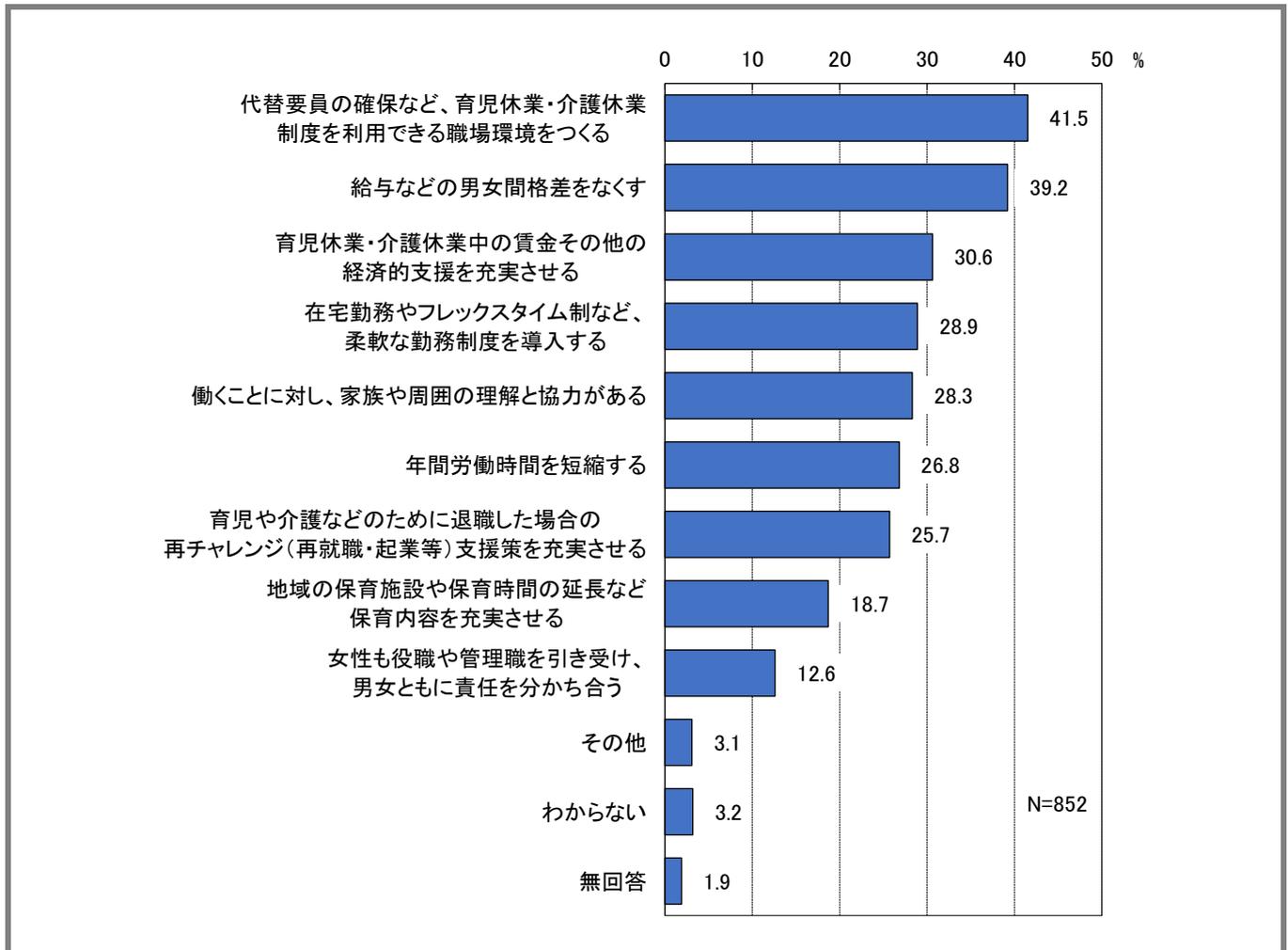
● 70歳未満の実際の生活を見ると、男性は「仕事」、女性は「家庭生活」に軸足を置いている人が多い様子がうかがえる結果となっている。

②理想の生活《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



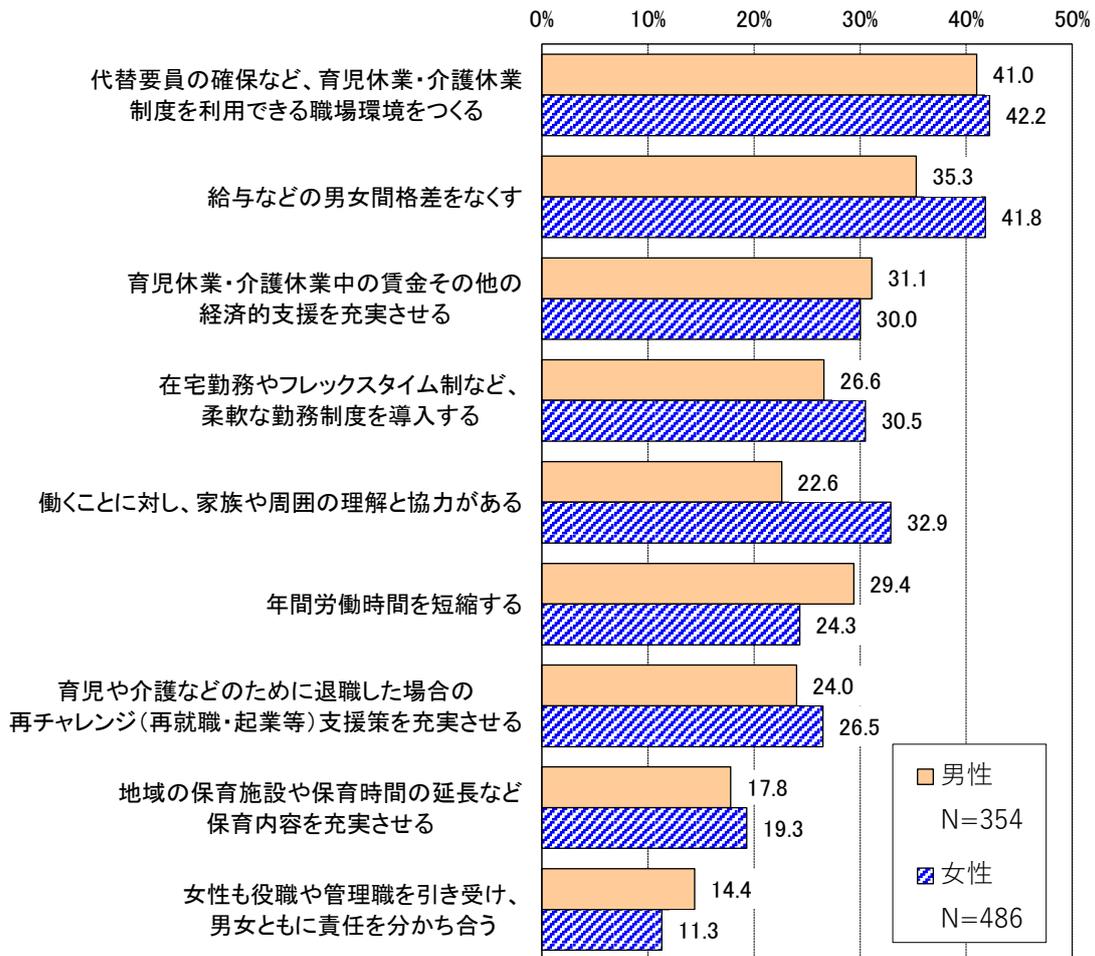
● 理想の生活については、男女とも全ての年齢階層で『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のいずれも優先する』の回答割合が最も高くなっている。

問15 あなたは、男女がともに仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。（あてはまるもの3つまでに○）



- 男女がともに仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思うか尋ねたところ、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくる」と回答した人の割合が41.5%と最も高く、「給与などの男女間格差をなくす」（39.2%）がそれに続いている。
- 男女別に見ても、上位2項目は変わらないが、女性の第3位には「働くことに対し、家族や周囲の理解と協力がある」があがっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。
- 男女別・年齢階層別に見ると、男性の30歳代、40歳代では「年間労働時間を短縮する」という回答割合が高くなっている（次々ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別クロス集計結果》



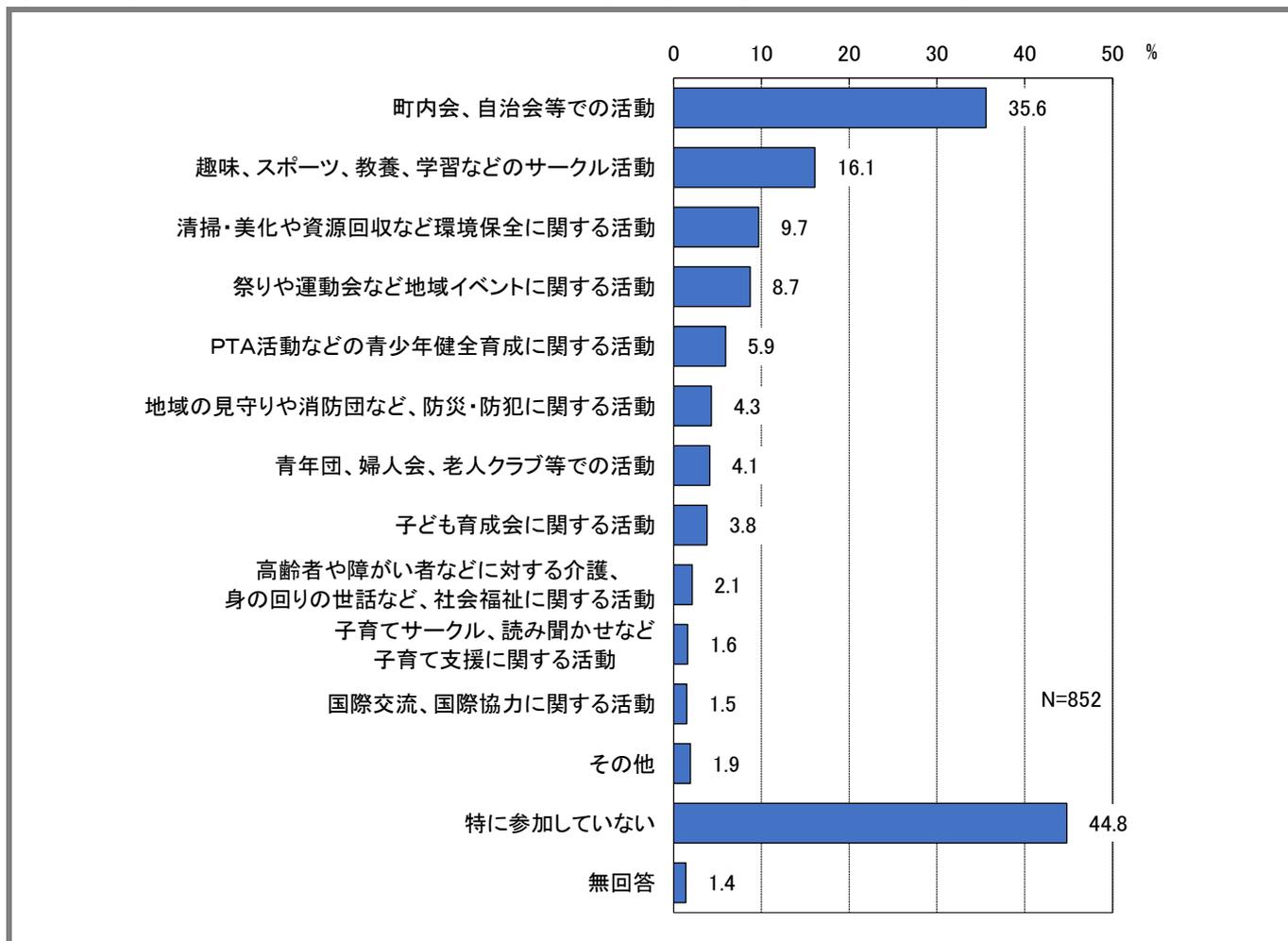
《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

(単位:%)

		男女がともに仕事と家庭の両立をしていくために必要だと思う条件								
		業代 制度 を利 用で きる 職、 場環 境を つく る	給 与な どの 男 女 間 格 差 を な く す	育 児 休 業 ・ 介 護 休 業 中 の 賃 金 そ の 他 の 経 済 的 支 援 を 充 実 さ せ る	在 宅 勤 務 制 度 を レ ク ス タ イ ム 制 な ど、 柔 軟 な 制 度 を 導 入 す る	働 く こ と に 対 し、 家 族 や 周 圍 の 理 解 と 協 力 が あ る	年 間 労 働 時 間 を 短 縮 す る	再 育 児 や レ ン ジ 支 援 策 を 充 実 さ せ る た め に 退 職 し た 場 合 の	育 内 容 を 充 実 さ せ る	地 域 の 保 育 施 設 や 保 育 時 間 の 延 長 な ど 保
男性	全体 N=354	41.0	35.3	31.1	26.6	22.6	29.4	24.0	17.8	14.4
	10・20歳代 N=51	45.1	41.2	45.1	31.4	9.8	27.5	39.2	13.7	9.8
	30歳代 N=46	32.6	21.7	30.4	26.1	30.4	32.6	17.4	15.2	15.2
	40歳代 N=58	39.7	31.0	22.4	29.3	22.4	41.4	27.6	17.2	12.1
	50歳代 N=72	37.5	37.5	33.3	29.2	19.4	27.8	20.8	18.1	16.7
	60歳代 N=62	48.4	43.5	33.9	30.6	25.8	27.4	16.1	17.7	21.0
	70歳以上 N=65	41.5	33.8	23.1	13.8	27.7	21.5	24.6	23.1	10.8
女性	全体 N=486	42.4	42.0	30.0	30.7	32.9	24.3	26.5	19.3	11.3
	30歳未満 N=79	40.5	49.4	35.4	38.0	22.8	27.8	20.3	19.0	8.9
	30歳代 N=78	44.9	35.9	41.0	33.3	28.2	28.2	25.6	15.4	10.3
	40歳代 N=87	40.2	44.8	21.8	35.6	36.8	31.0	20.7	18.4	18.4
	50歳代 N=88	42.0	38.6	30.7	30.7	38.6	18.2	27.3	14.8	14.8
	60歳代 N=85	47.1	47.1	32.9	25.9	35.3	16.5	29.4	23.5	5.9
	70歳以上 N=68	36.8	32.4	17.6	16.2	35.3	25.0	38.2	26.5	8.8

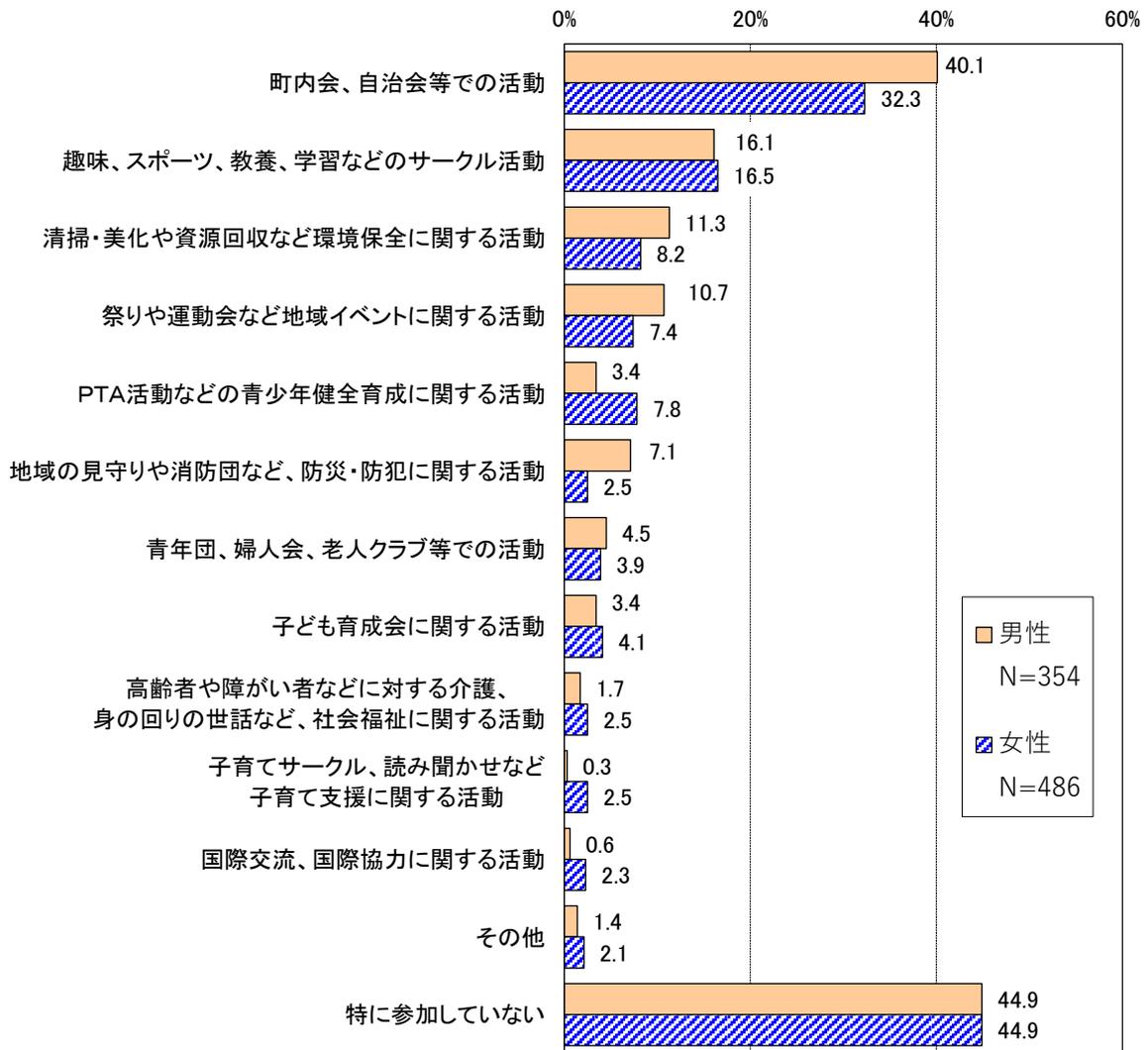
VI. 社会活動について

問16 あなたは現在、地域においてどのような社会活動に参加していますか。（〇はいくつでも）

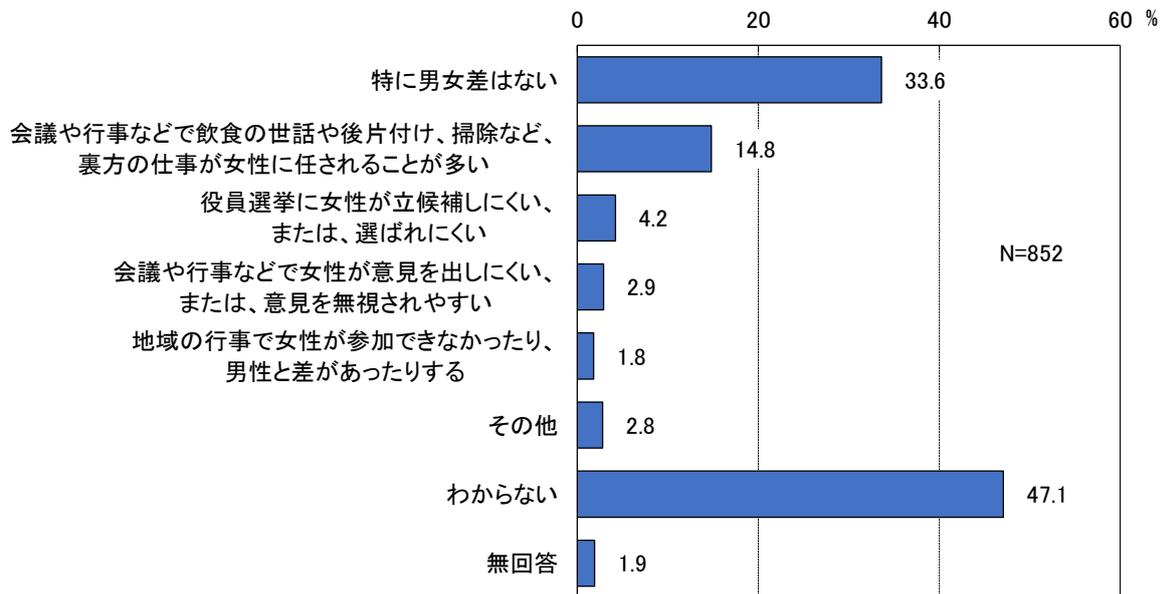


- 地域における社会活動への参加状況については、「特に参加していない」と回答した人が44.8%を占めているが、これと無回答を除く53.8%の人は何らかの社会活動に参加していることがわかる。
- 参加している社会活動として最も多かったのは「町内会、自治会等での活動」（35.6%）で、「趣味、スポーツ、教養、学習などのサークル活動」（16.1%）がそれに続いている。
- 男女別に見ても回答傾向に大きな差異は見られないが、「PTA活動などの青少年健全育成に関する活動」は男性よりも女性、「地域の見守りや消防団など、防災・防犯に関する活動」は女性よりも男性がやや高い割合となっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。

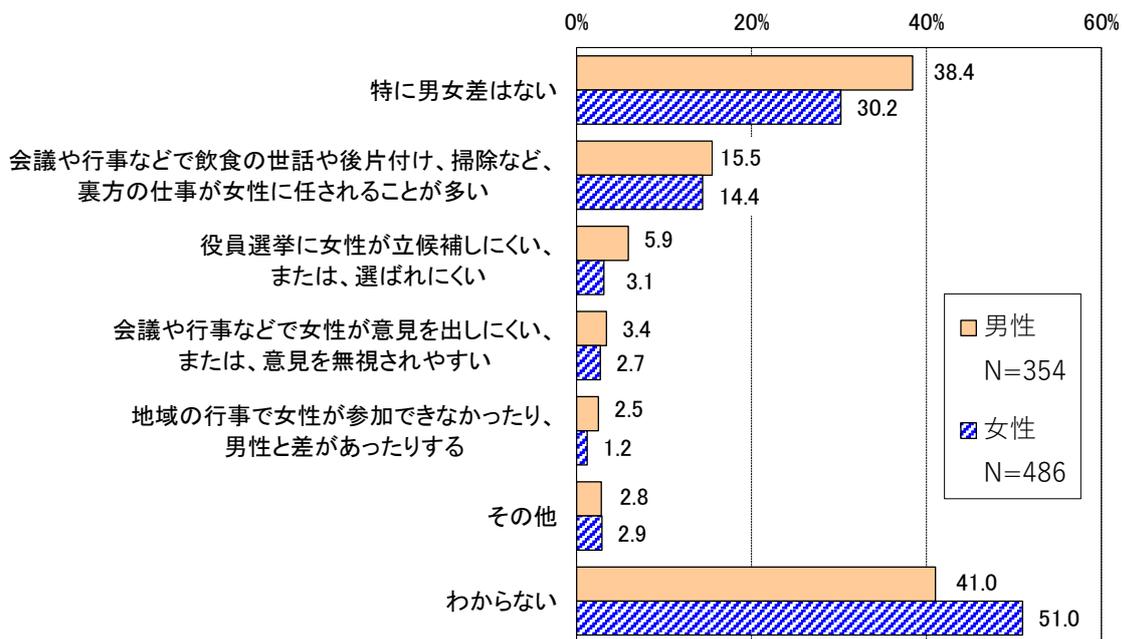
《男女別クロス集計結果》



問17 あなたの住んでいる地域で（自治会）などで、現在次のようなことがありますか。
（〇はいくつでも）



《男女別クロス集計結果》

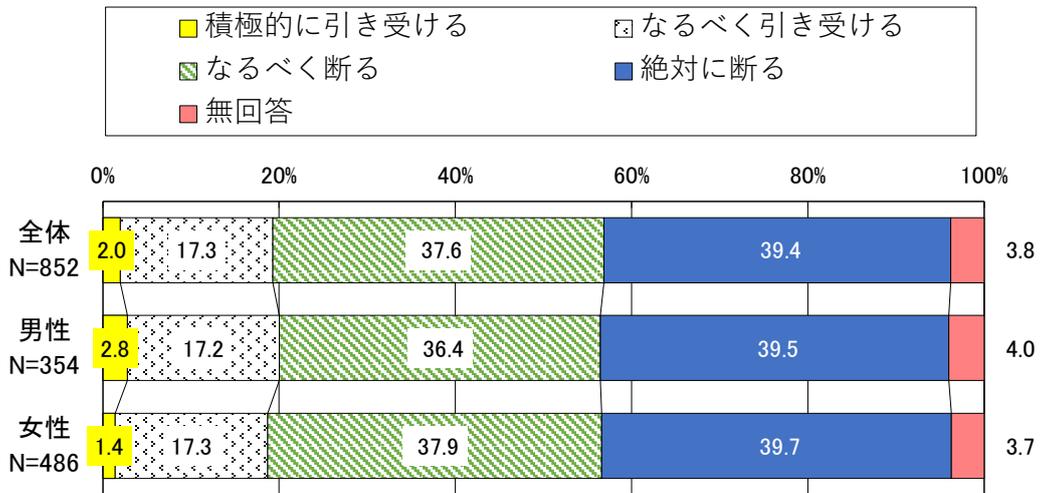


- 住んでいる地域について「特に男女差はない」という回答が、男性の38.4%、女性の30.2%を占める一方で、「会議や行事などで飲食の世話や後片付け、掃除など、裏方の仕事が女性に任されることが多い」という回答も全体の14.8%となっている。

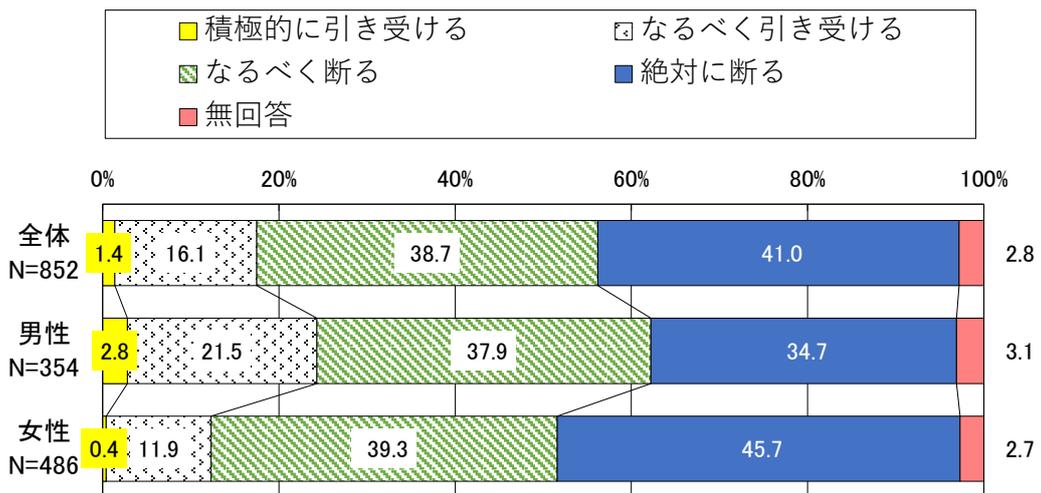
問18 もし、あなたが次のような役職や委員への就任を依頼されたらどうしますか。

(①～④のそれぞれについて、1つに○)

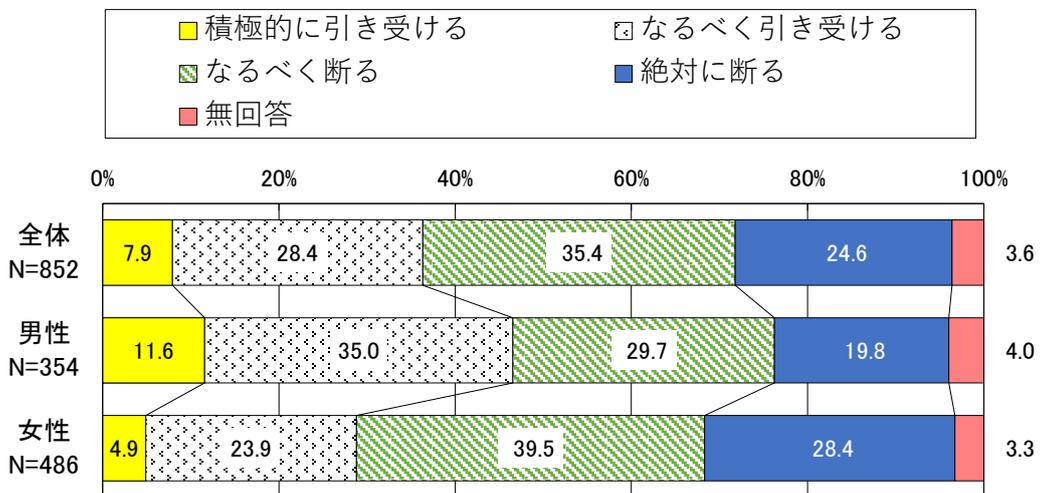
① P T A会長、子ども育成会会長



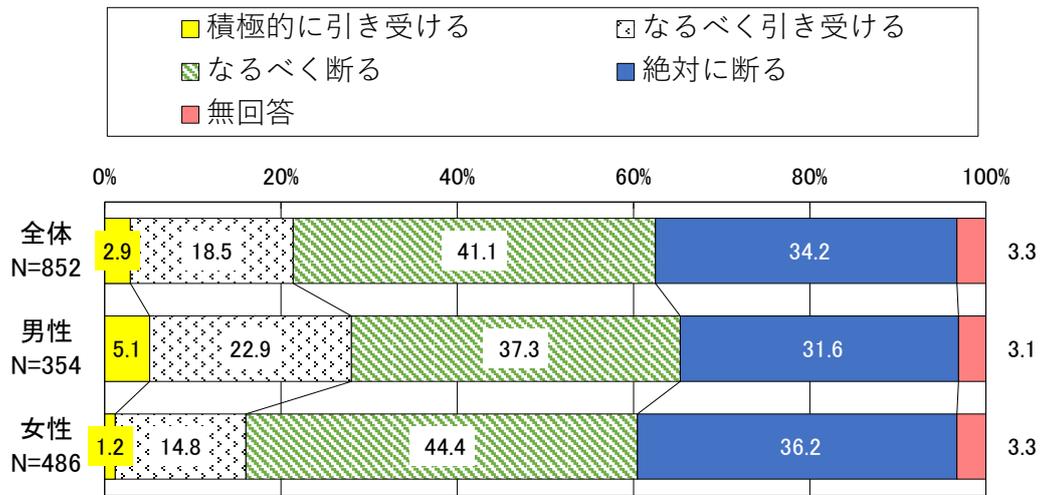
② 自治会長



③ 職場の管理職

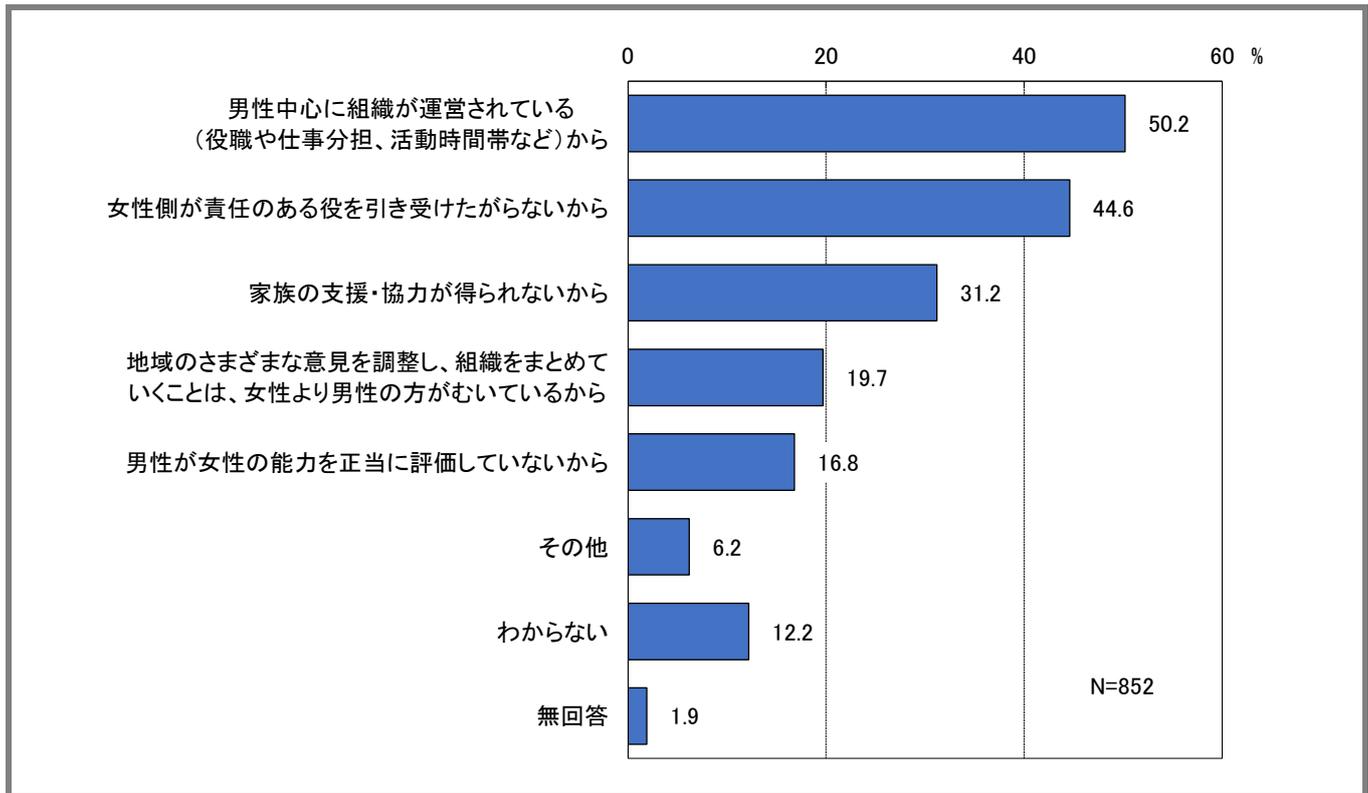


④ 市の審議会や委員会のメンバー



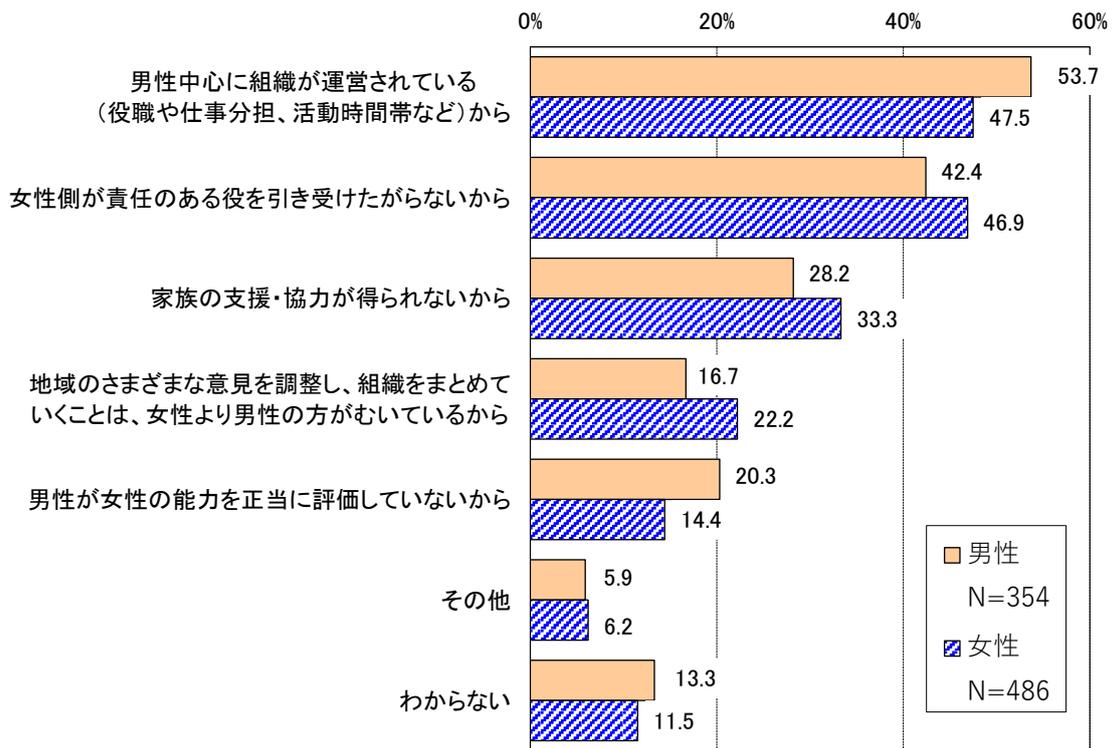
- 役職や委員への就任を依頼された場合の対応を男女別に見ると、「PTA会長、子ども育成会会長」については男女差が見られないが、「自治会長」「職場の管理職」「市の審議会や委員会のメンバー」については男女差が見られ、「積極的に引き受ける」「なるべく引き受ける」と回答した人の割合は男性に比べ女性の方が低くなっている。

問19 女性の社会進出は進みつつありますが、町内会や自治会の長などの役職は、まだ女性が少ないのが現状です。このように少ない理由は何だと思えますか。（あてはまるもの3つまでに○）

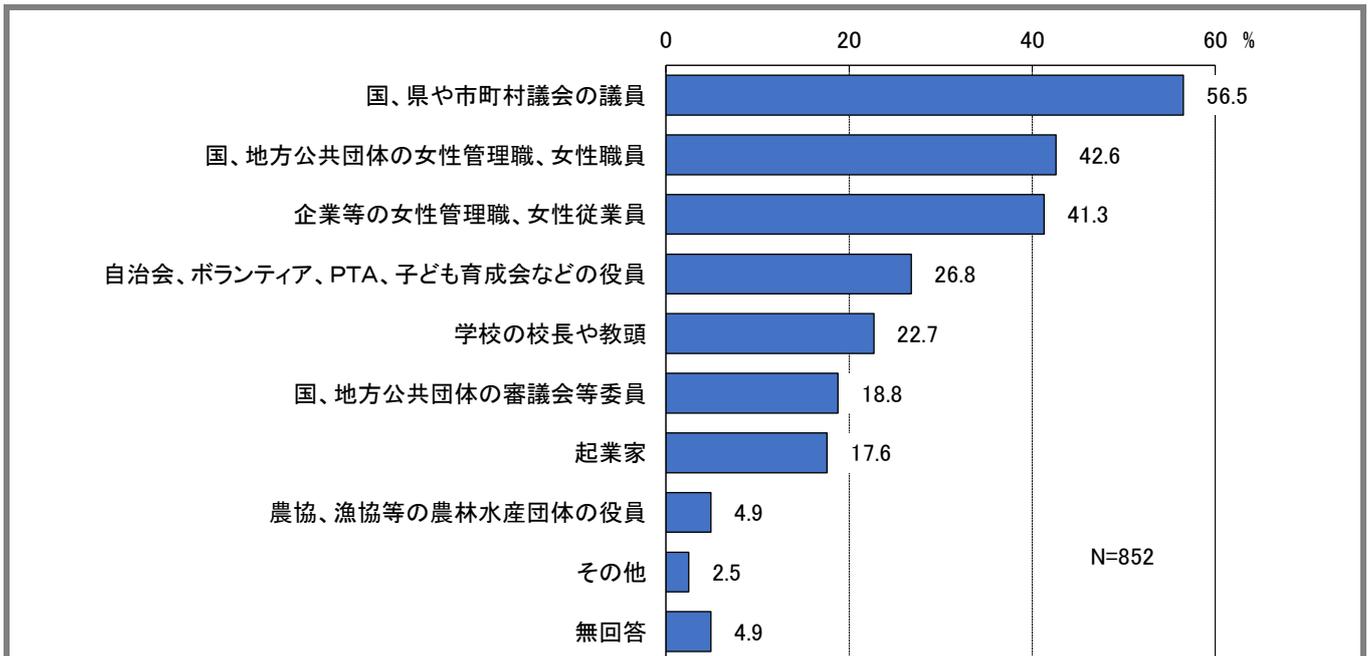


- 町内会や自治会の長などの役職に女性が少ない理由については、「男性中心に組織が運営されている（役職や仕事分担、活動時間帯など）から」と回答した人の割合が50.2%と最も高くなっているが、「女性側が責任のある役を引き受けたがらないから」という回答も44.6%で、それに続いている。
- 男女別に見ても、回答傾向に大きな差異は見られなかった（次ページの男女別クロス集計結果参照）。

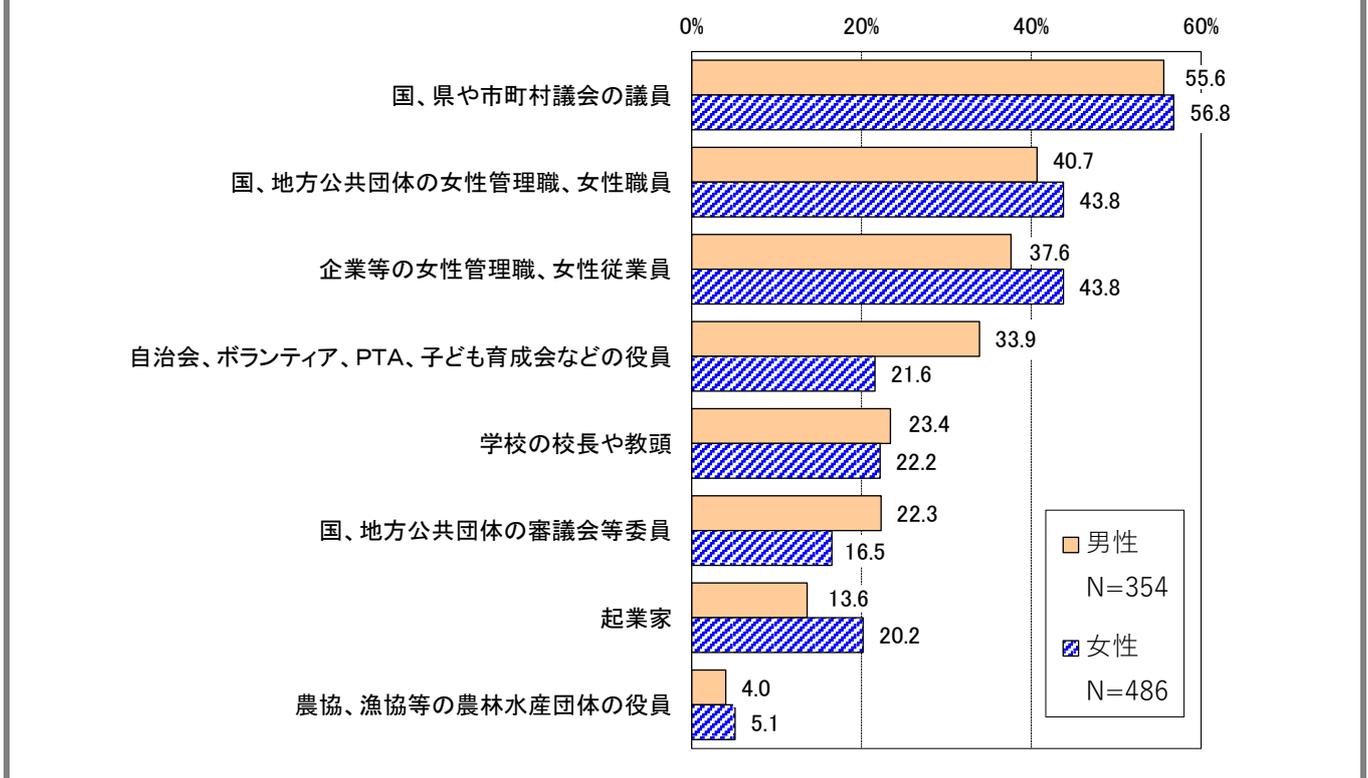
《男女別クロス集計結果》



問20 あなたは、今後どのような分野で女性の参画が進むべきだと思いますか。（あてはまるもの3つまでに○）



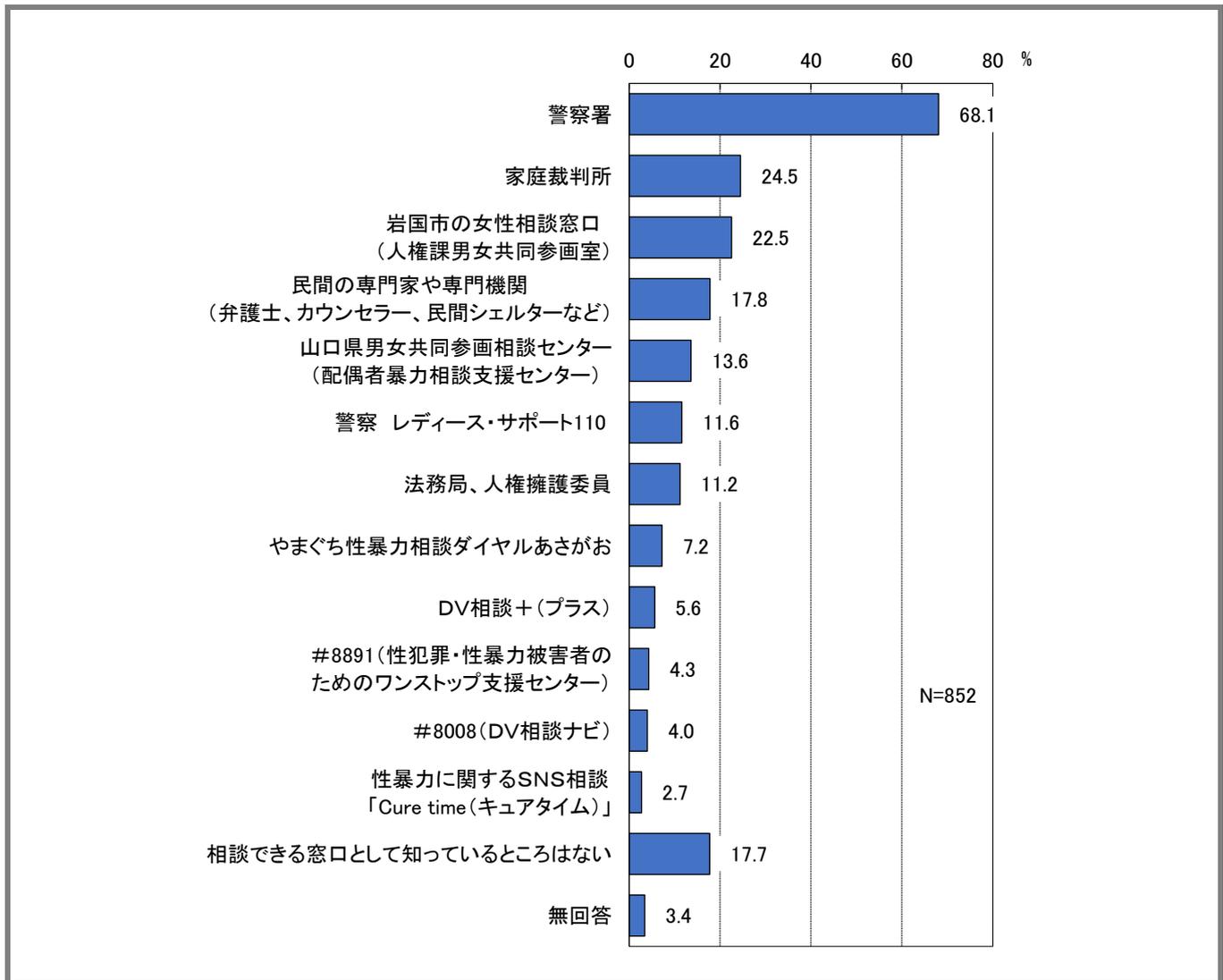
《男女別クロス集計結果》



- 今後女性の参画が進むべきだと思う分野については、「国、県や市町村議会の議員」が56.5%と最も多く、次いで、「国、地方公共団体の女性管理職、女性職員」が42.6%、「企業等の女性管理職、女性従業員」が41.3%と続いている。

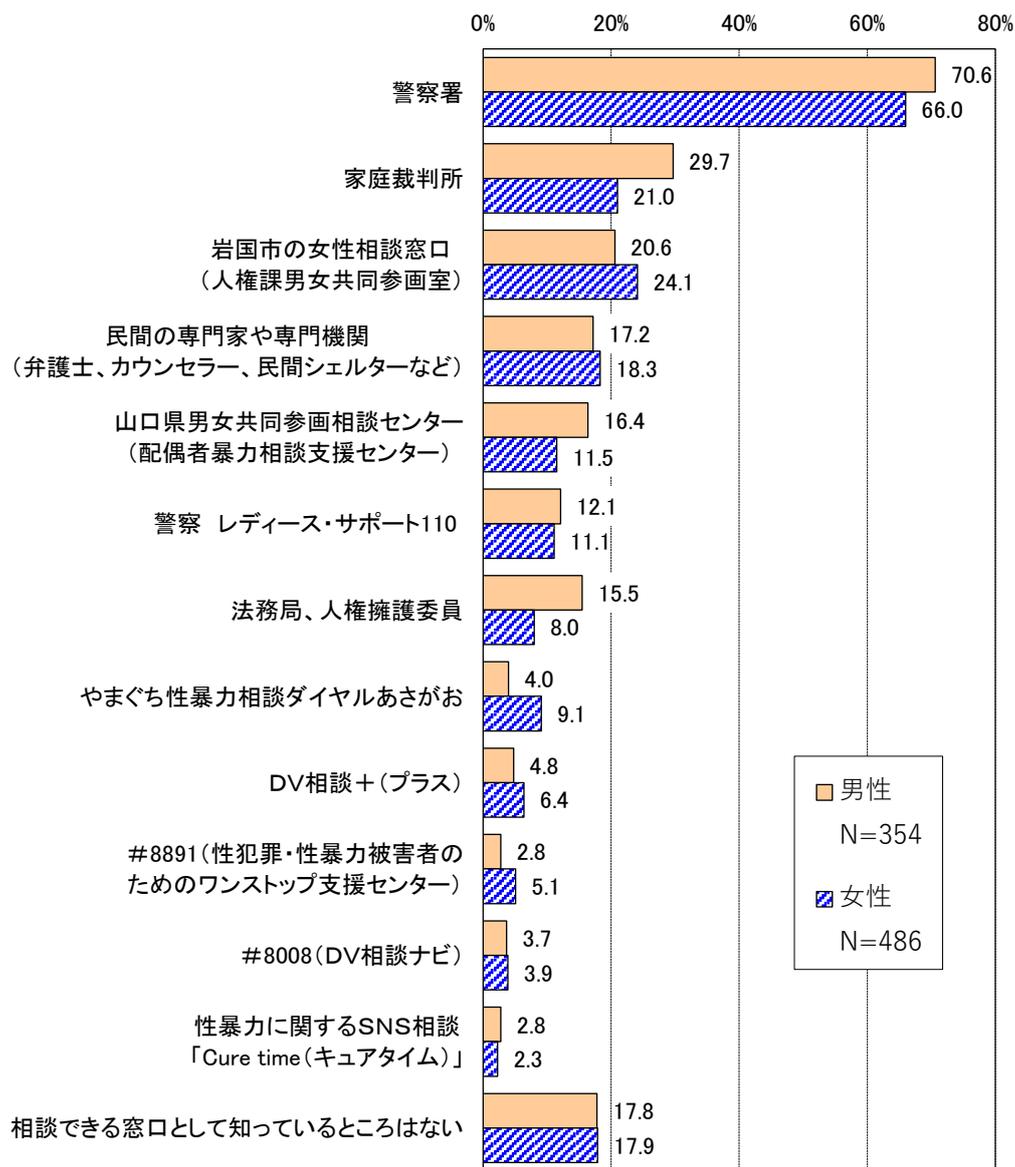
Ⅶ. 暴力などの人権侵害について

問21 男女間の暴力について相談できる窓口を知っていますか。（知っているものすべてに○）



- 男女間の暴力について相談できる窓口の認知度については、「警察署」(68.1%)を除けば、いずれもそれほど高いとは言えず、「相談できる窓口として知っているところはない」と回答した人も17.7%となっている。
- 男女別に見ても、回答傾向に大きな差異は見られなかった(次ページの男女別クロス集計結果参照)。

《男女別クロス集計結果》



問22 あなたはここ3年ぐらいの間に配偶者等※からの暴力（DV）を受けたことがありますか。

（①～⑬のそれぞれについて、1つに○）

※配偶者等には、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、恋人）も含まれます。

【男性】

N=354

■ 何度も経験した □ 1、2度経験した ▨ まったくない ■ 無回答

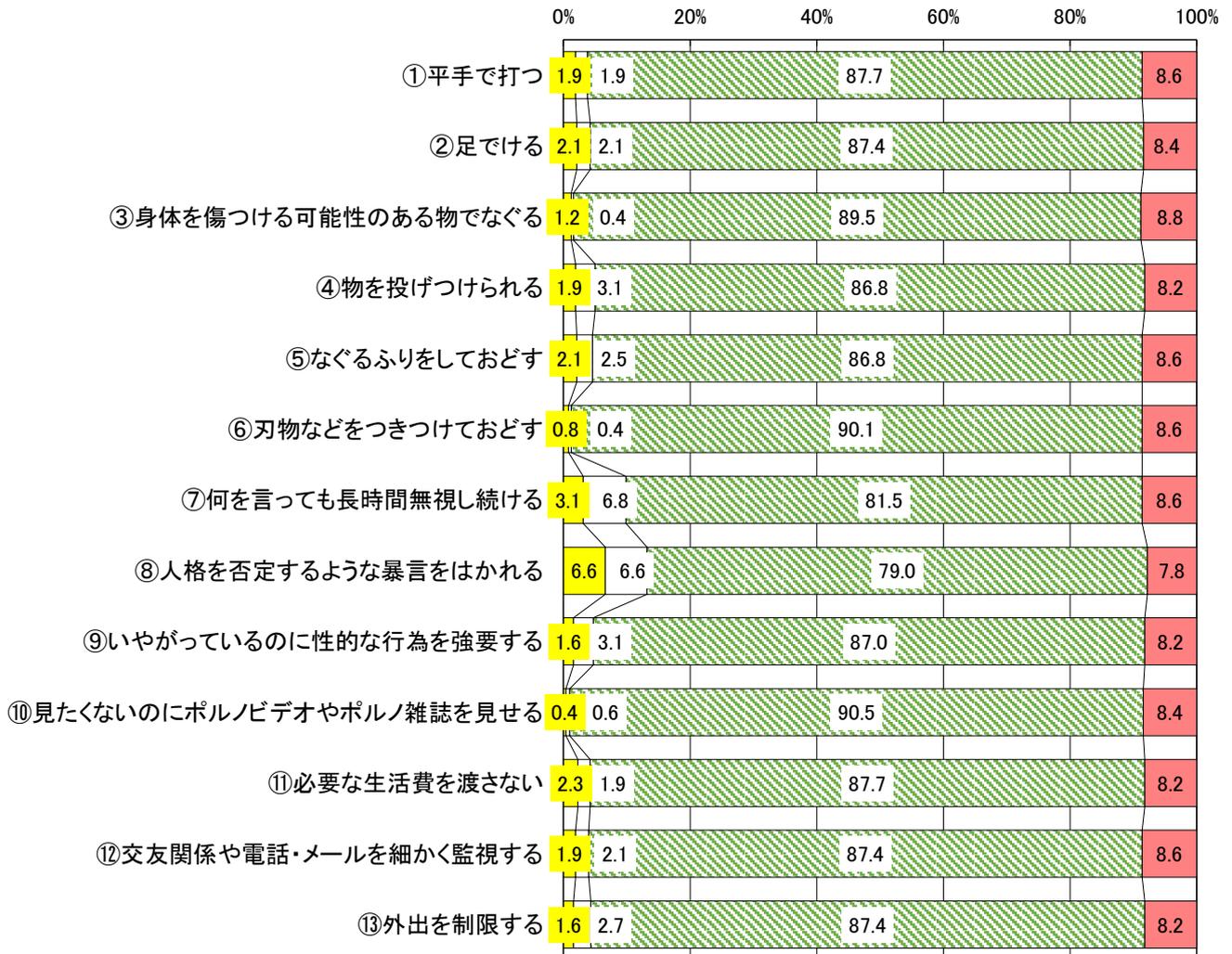


- ここ3年ぐらいの間に男性がDVを受けた経験については上のグラフのとおりで、この回答結果から1回でも何らかのDVを受けた経験のある男性の割合を算出すると12.1%となっている。
- 男性のDVを受けた経験については、割合的には低いですが、「刃物などをつきつけておどす」を除いて皆無とは言えない結果となっており、「何を言っても長時間無視し続ける」や「人格を否定するような暴言をはかれる」について「1、2度経験した」と回答した人は少なくない。

【女性】

N=486

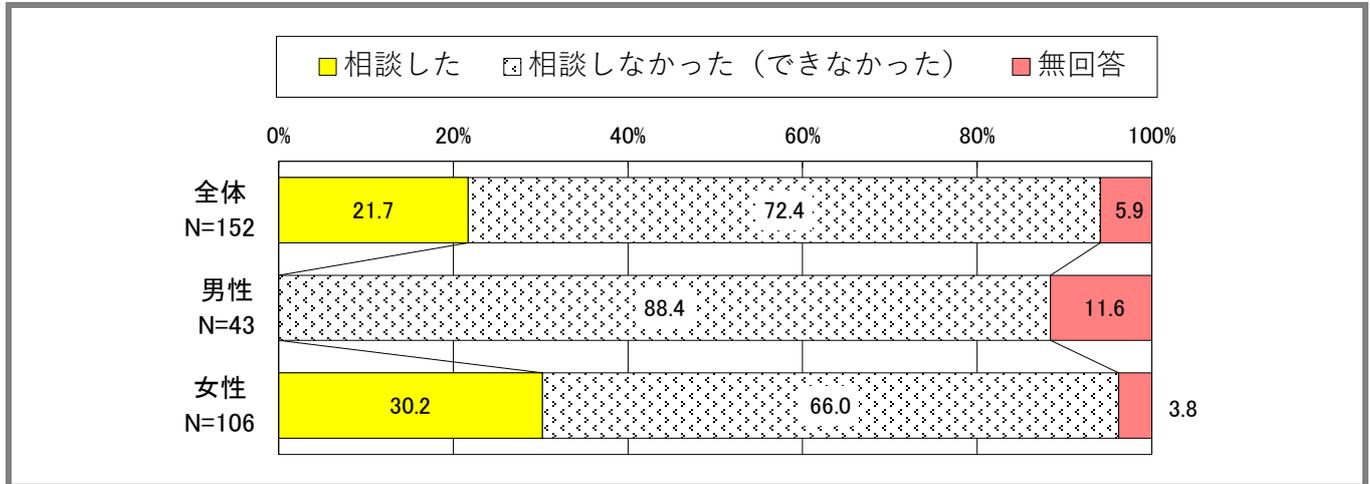
■ 何度も経験した □ 1、2度経験した ▨ まったくない ■ 無回答



- ここ3年ぐらいの間に女性がDVを受けた経験については上のグラフのとおりで、この回答結果から1回でも何らかのDVを受けた経験のある女性の割合を算出すると21.8%となっている（男女を合わせた割合は17.8%）。
- 女性のDVを受けた経験については、全ての項目について「何度も経験した」と回答した人が数%存在し、男性に比べ経験者の割合が高くなっている。
- 「何度も経験した」という回答割合が最も高かったのは「人格を否定するような暴言をはかれる」（6.6%）で、「何を言っても長時間無視し続ける」（3.1%）がそれに続いている。

問22-1 <問22の①～⑬のいずれかで「1. 何度も経験した」「2. 1、2度経験した」と答えた方におたずねします>

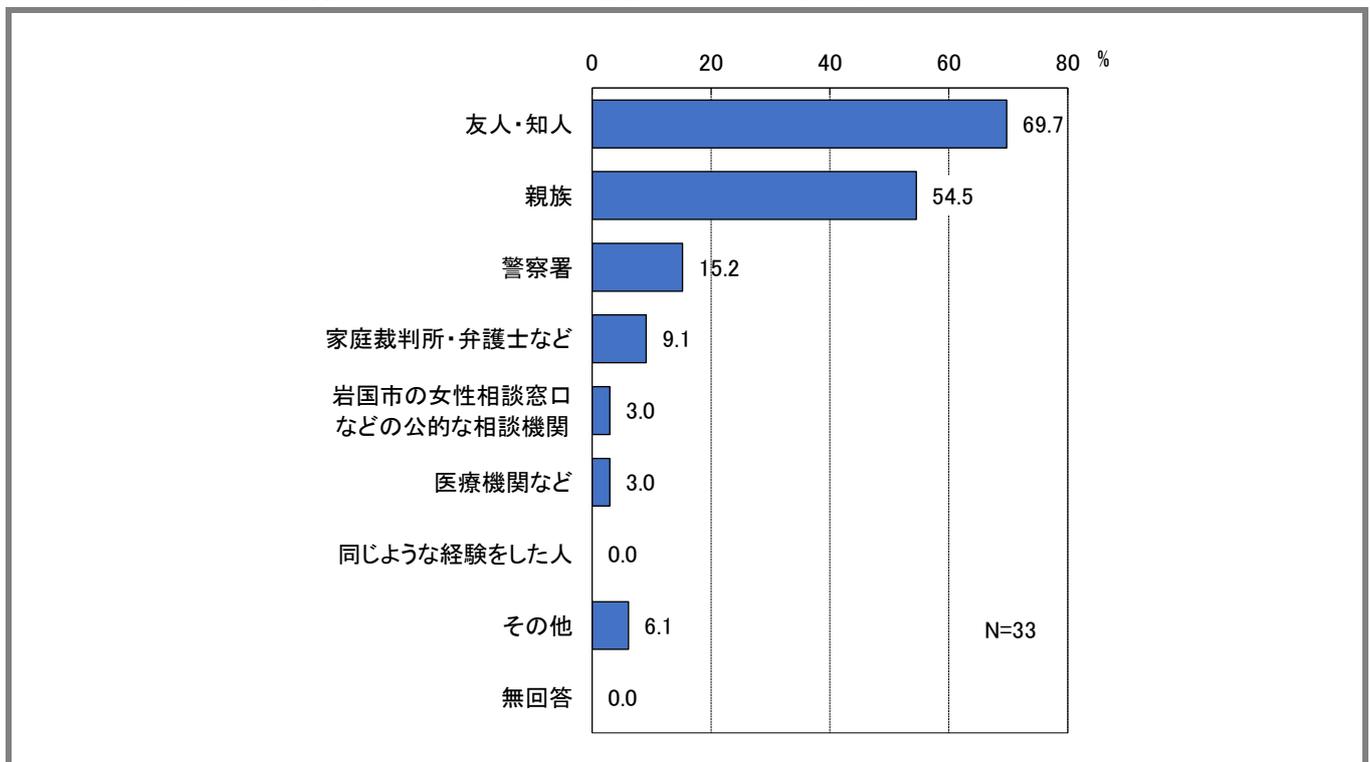
これまでに、問22であげたような行為について、あなたはだれかに相談しましたか。
(1つに○)



- DVを受けた経験がある人のうち、だれかに「相談した」と回答した人の割合は、男性は0%、女性も30.2%にとどまっている。

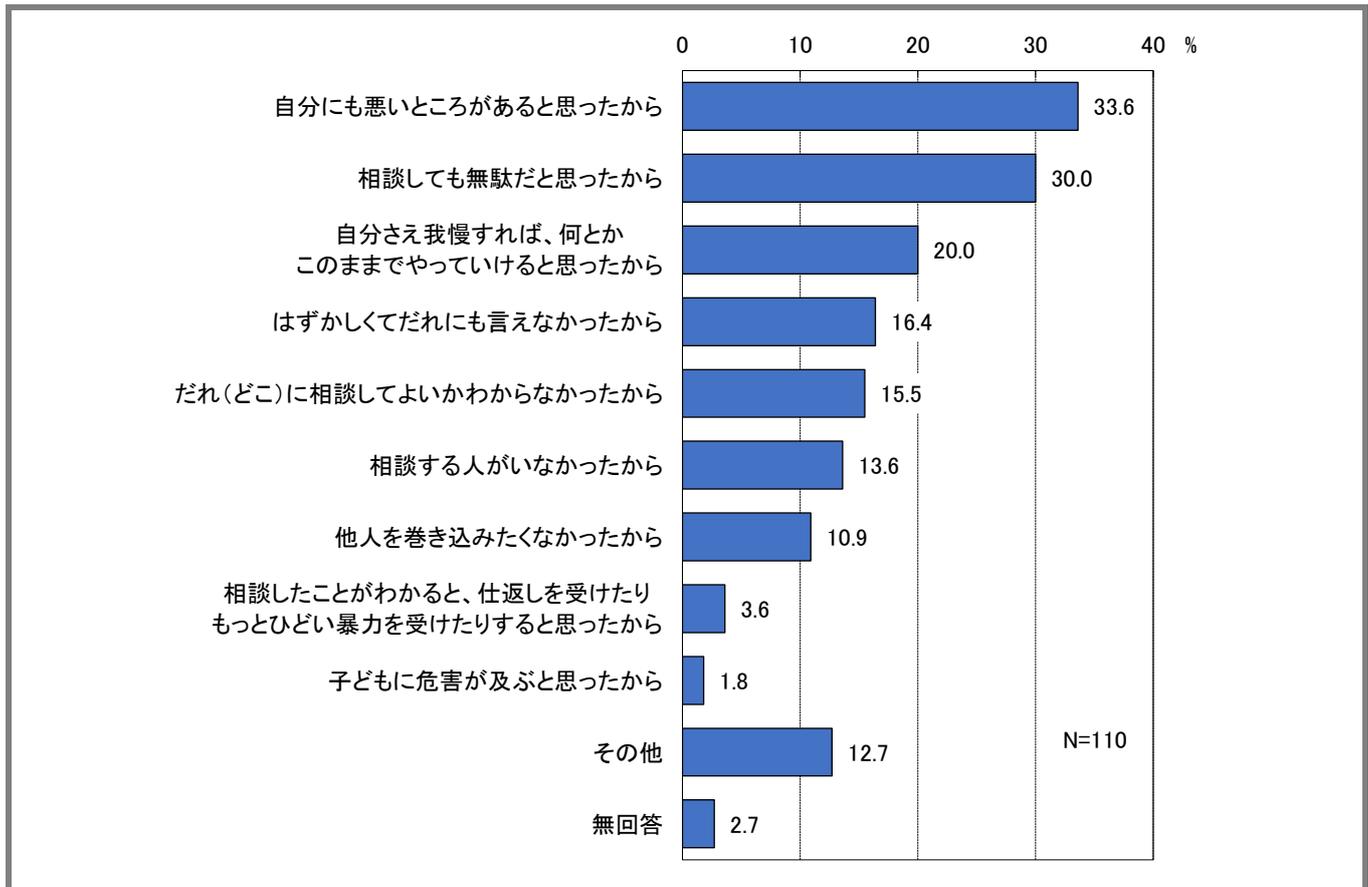
問22-2 <問22-1で「1. 相談した」と答えた方におたずねします>

あなたは実際に、だれ(どこ)に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)



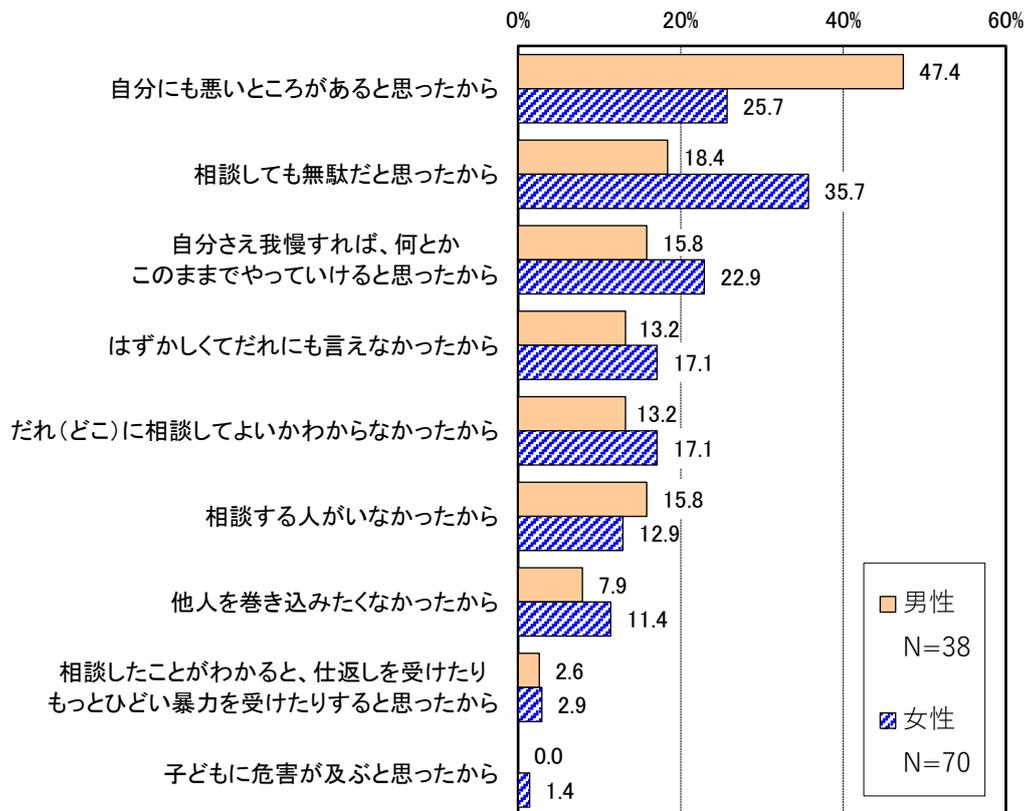
- 前問で「相談した」と回答した人にその相手をたずねたところ、「友人・知人」(69.7%)や「親族」(54.5%)が大半を占めており、専門の機関や公的な窓口への相談は少ない結果となっている。

問22-3 <問22-1で「2. 相談しなかった（できなかった）」と答えた方におたずねします>
 あなたが、だれ（どこ）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○）

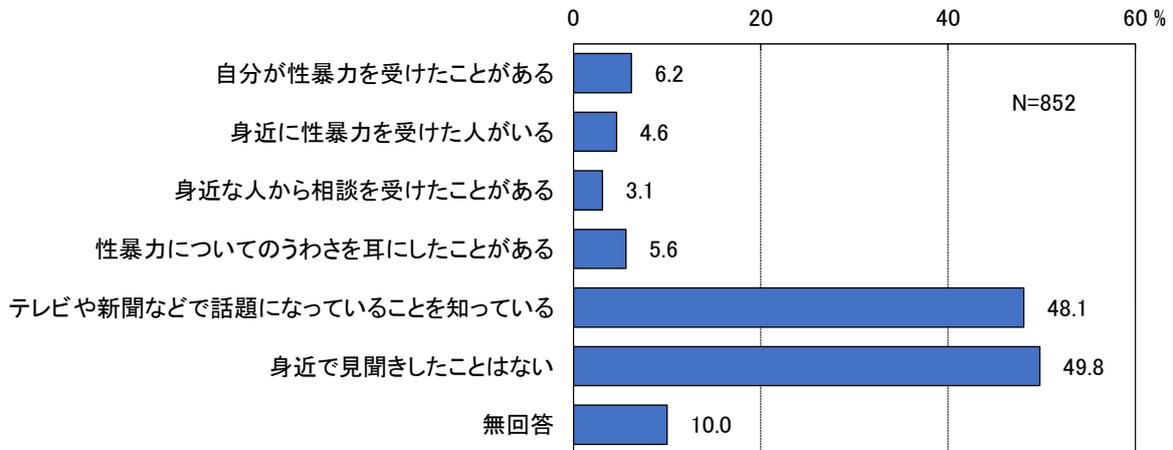


- DVについてだれにも「相談しなかった（できなかった）」と回答した人にその理由をたずねたところ、「自分にも悪いところがあると思ったから」が33.6%と最も多く、以下、「相談しても無駄だと思ったから」(30.0%)、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思ったから」(20.0%)、「はずかしくてだれにも言えなかったから」(16.4%)、「だれ（どこ）に相談してよいかわからなかったから」(15.5%)と続いている。
- 男女別に見ると、「自分にも悪いところがあると思ったから」は女性よりも男性、「相談しても無駄だと思ったから」は男性よりも女性の回答割合が高くなっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。

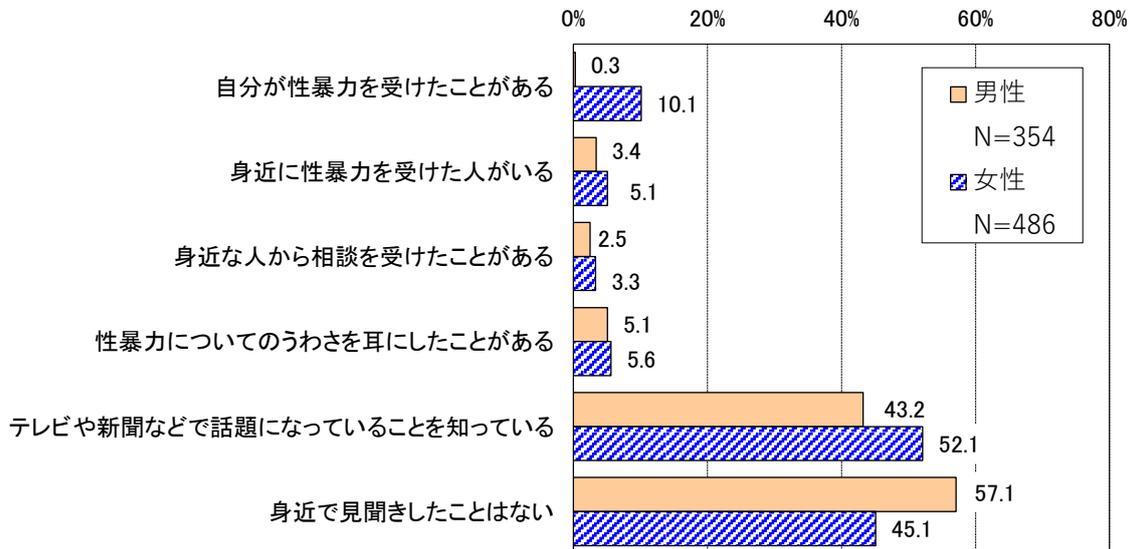
《男女別クロス集計結果》



問23 あなたは、性暴力（望まない・同意のない性的な行為や発言。セクハラ、痴漢などを含む）を実際に受けたり、身近で見聞きしたりしたことがありますか。（〇はいくつでも）

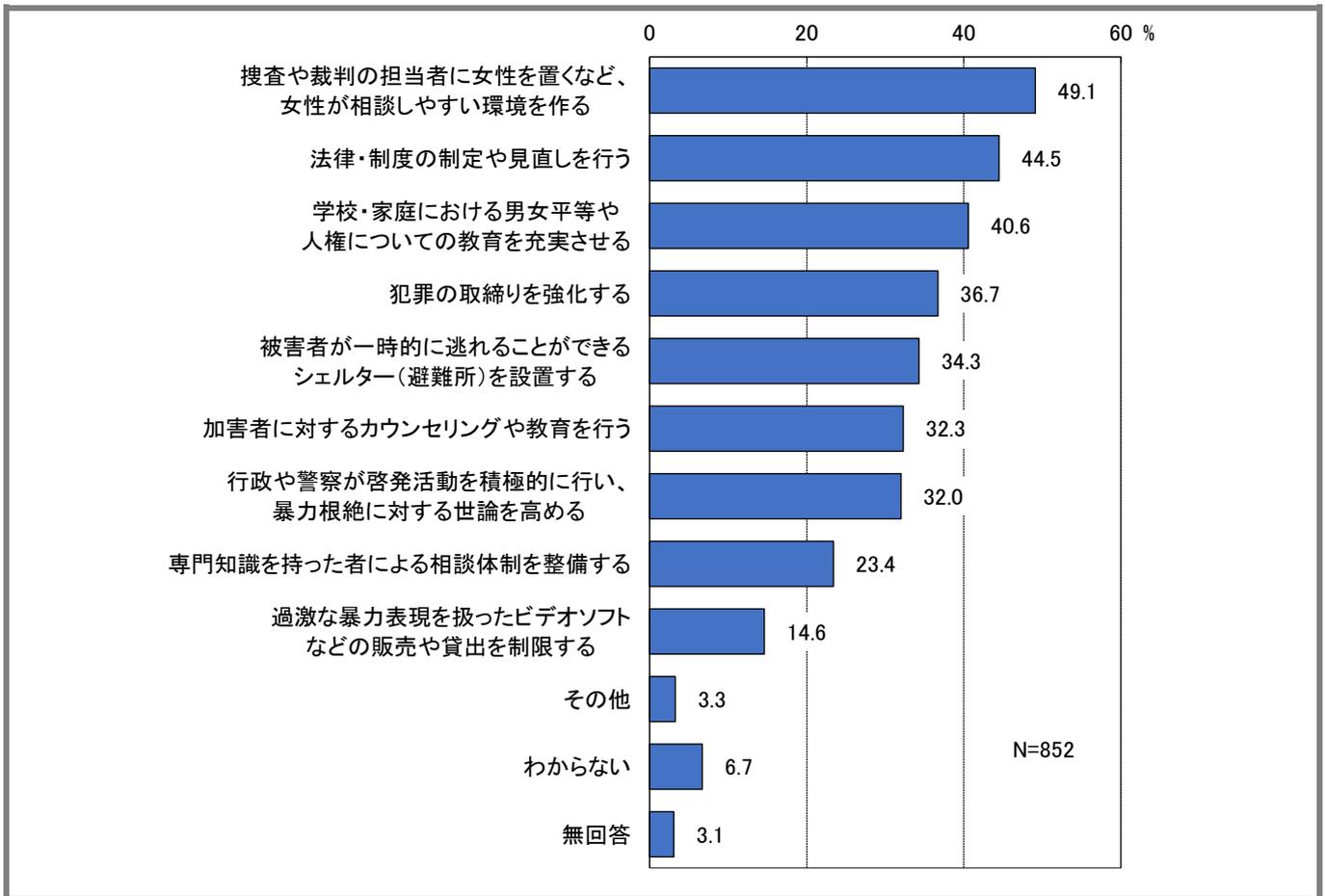


《男女別クロス集計結果》



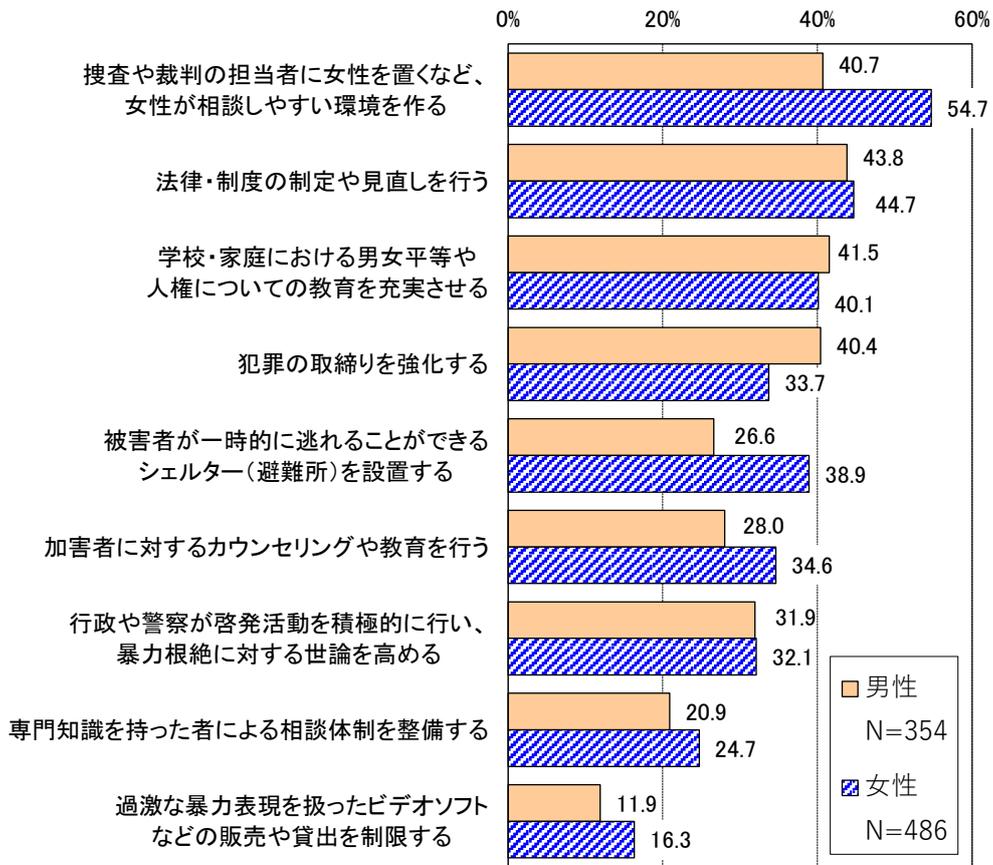
- 性暴力について「自分が性暴力を受けたことがある」と回答した人の割合は、男性 0.3%、女性 10.1% となっており、「身近に暴力を受けた人がある」と回答した人の割合は、男性 3.4%、女性 5.1% となっている。

問24 男女間の暴力をなくすためには、どのような取り組みが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）



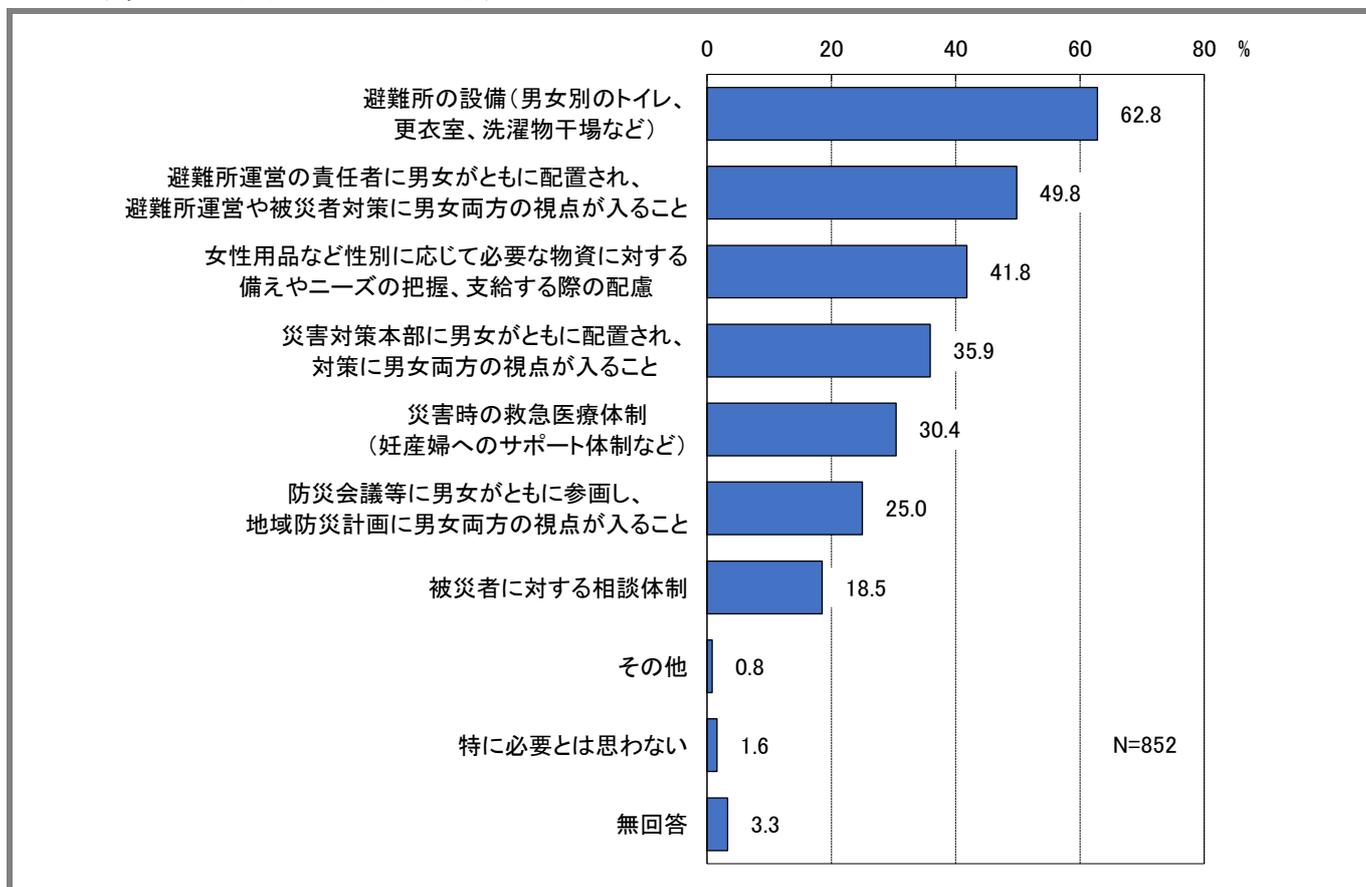
- 男女間の暴力をなくすために必要だと思う取り組みについては、「捜査や裁判の担当者に女性を置くなど、女性が相談しやすい環境を作る」と回答した人の割合が49.1%と最も多く、以下、「法律・制度の制定や見直しを行う」（44.5%）、「学校・家庭における男女平等や人権についての教育を充実させる」（40.6%）、「犯罪の取締りを強化する」（36.7%）、「被害者が一時的に逃れることができるシェルター（避難所）を設置する」（34.3%）と続いている。
- 男女別に見ると、「捜査や裁判の担当者に女性を置くなど、女性が相談しやすい環境を作る」（男性：40.7%、女性：54.7%）と「被害者が一時的に逃れることができるシェルター（避難所）を設置する」（男性：26.6%、女性：38.9%）は、男性に比べ女性の回答割合が高くなっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。

《男女別クロス集計結果》



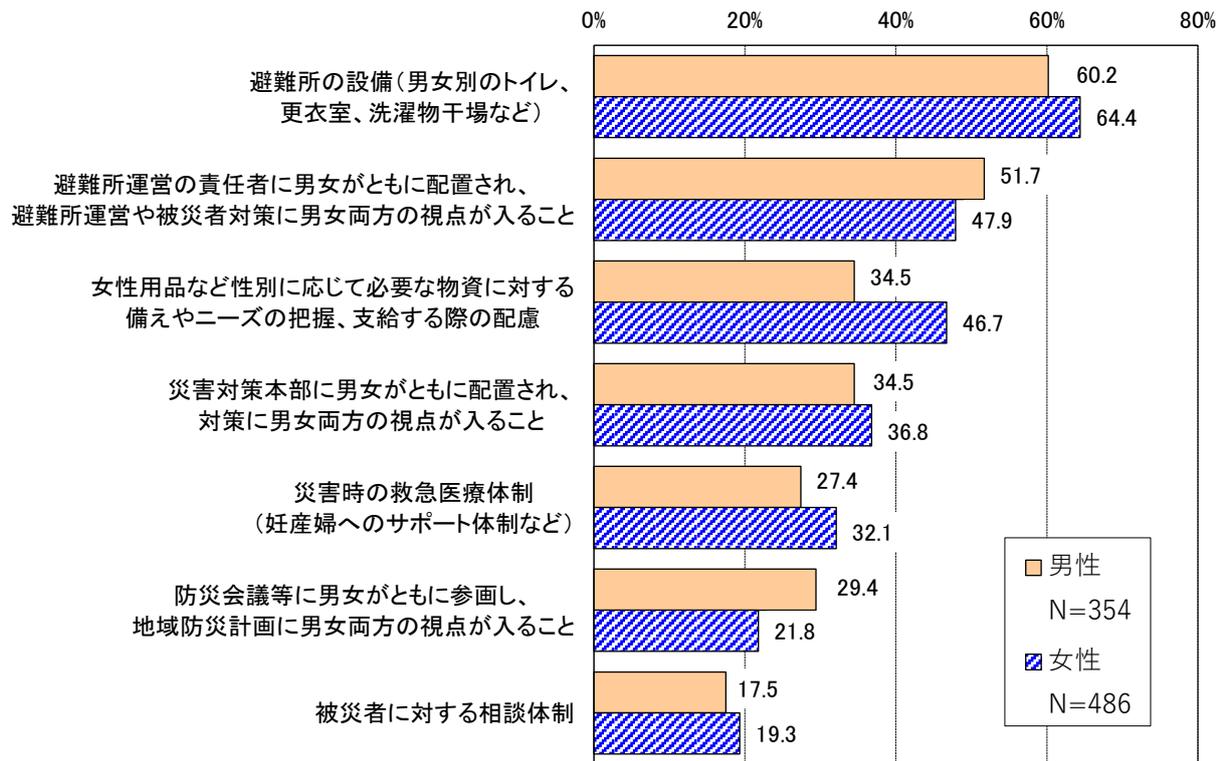
Ⅷ. 防災・災害復興について

問25 防災・災害復興対策について、男女共同参画の視点からどのようなことが必要だと思いますか。
（あてはまるもの3つまでに○）



- 防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要だと思うことについては、「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗濯物干場など）」という回答割合が 62.8%と最も高く、以下、「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対策に男女両方の視点が入ること」（49.8%）、「女性用品など性別に応じて必要な物資に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」（41.8%）、「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」（35.9%）と続いている。
- 男女別・年齢階層別に見ても、回答傾向に大きな差異は見られない（次ページの男女別クロス集計結果、次々ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別クロス集計結果》



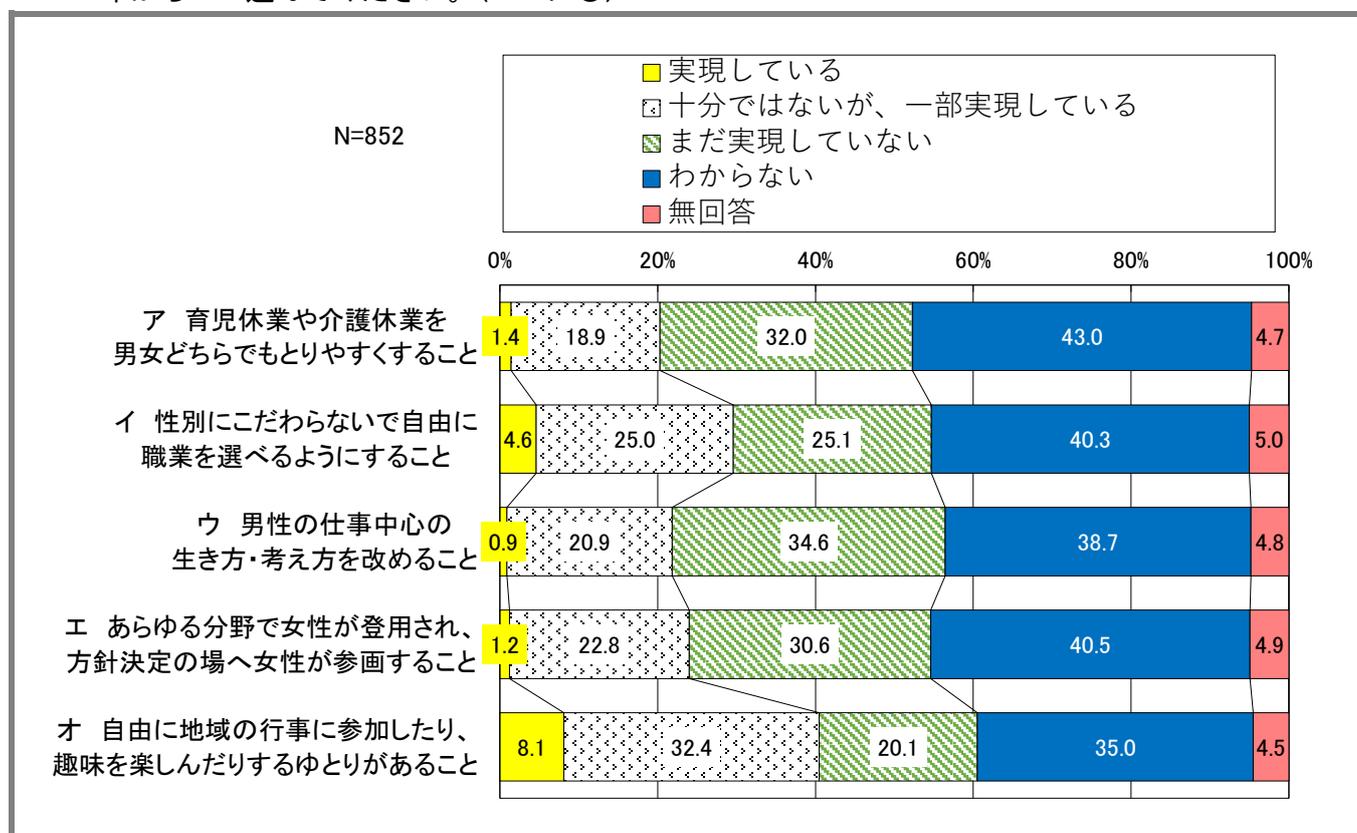
《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

(単位:%)

		防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要だと思うこと						
		避難所の設備(男女別のトイレ、更衣室、洗濯物干場など)	避難所の運営(責任者や被災者対策に男女両方の視点が入ること)	女性の用品や性別に応じた必要な物資の配慮	災害対策本部の男女両方の視点が入ること	災害時の救急医療体制(妊産婦へのサポートなど)	防災計画に男女両方の視点が入ること	被災者に対する相談体制
男性	全体 N=354	60.2	51.7	34.5	34.5	27.4	29.4	17.5
	10・20歳代 N=51	60.8	52.9	39.2	33.3	21.6	25.5	15.7
	30歳代 N=46	58.7	37.0	41.3	23.9	30.4	23.9	8.7
	40歳代 N=58	69.0	41.4	39.7	39.7	31.0	25.9	12.1
	50歳代 N=72	69.4	47.2	34.7	37.5	31.9	31.9	22.2
	60歳代 N=62	50.0	64.5	32.3	38.7	24.2	37.1	17.7
	70歳以上 N=65	52.3	63.1	23.1	30.8	24.6	29.2	24.6
女性	全体 N=486	64.4	47.9	46.9	36.8	32.1	21.8	19.3
	30歳未満 N=79	69.6	35.4	67.1	25.3	39.2	12.7	16.5
	30歳代 N=78	65.4	55.1	55.1	38.5	41.0	30.8	15.4
	40歳代 N=87	66.7	48.3	55.2	32.2	33.3	26.4	14.9
	50歳代 N=88	69.3	50.0	48.9	43.2	29.5	19.3	12.5
	60歳代 N=85	67.1	55.3	30.6	45.9	27.1	18.8	22.4
	70歳以上 N=68	45.6	42.6	19.1	35.3	22.1	23.5	38.2

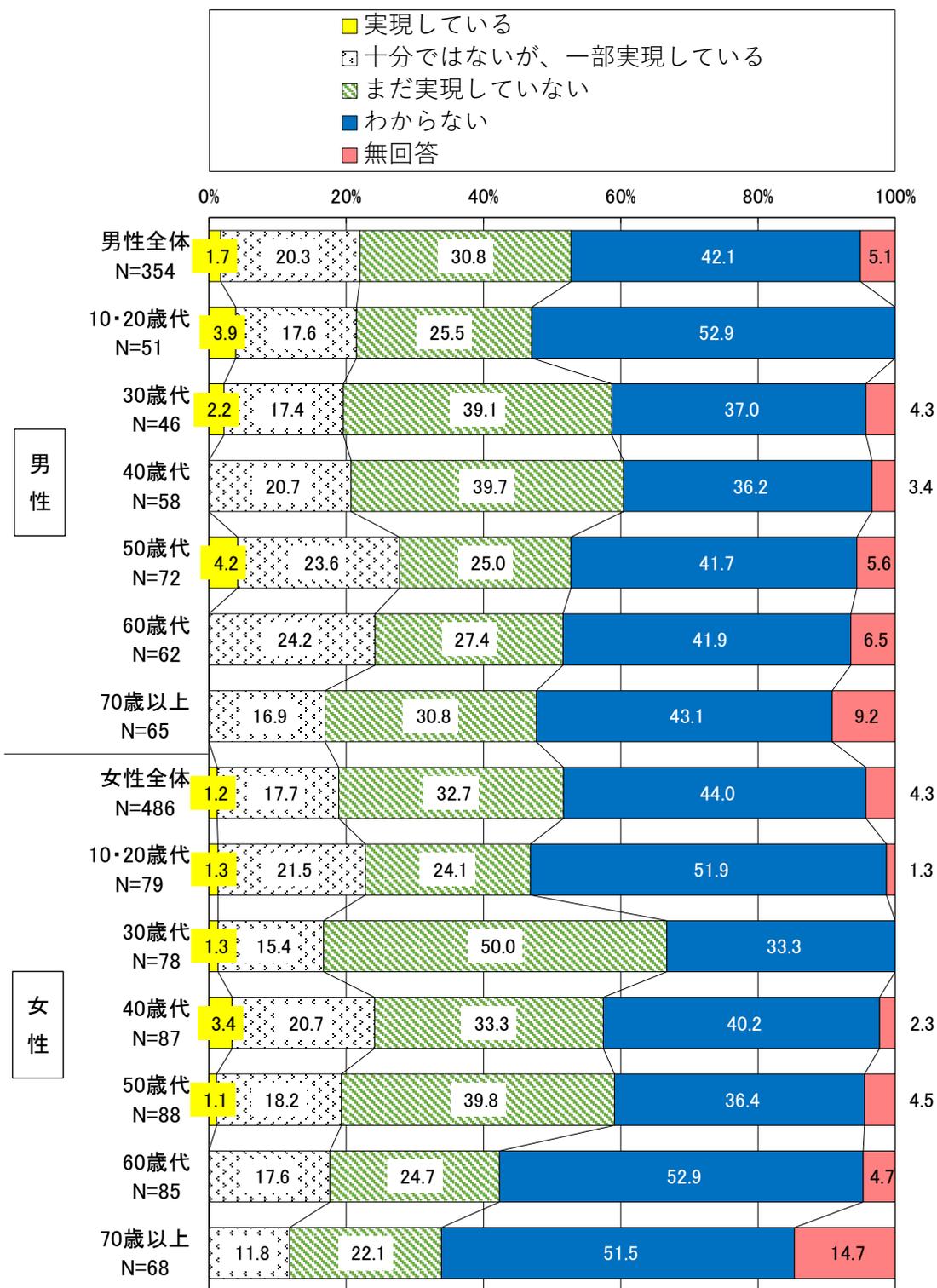
IX. 男女共同参画社会について

問26 ア～オの項目について、岩国市の男女共同参画は実現していると思いますか。それぞれ1～4の中から1つ選んでください。（1つに○）

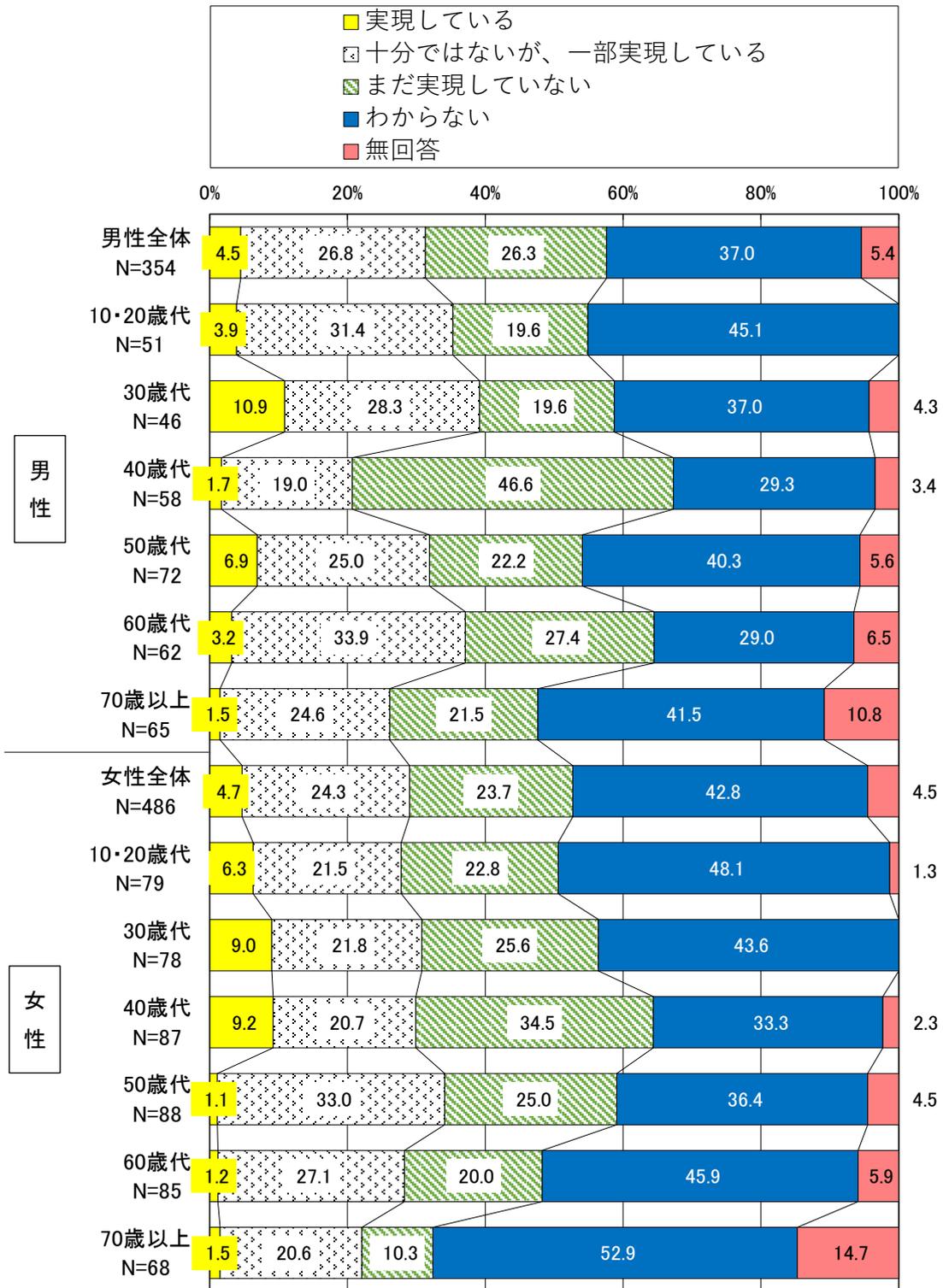


- 岩国市の男女共同参画の実現度合いを5項目に分けて尋ねたところ、「実現している」と回答した人の割合はいずれの項目も低く、「十分ではないが、一部実現している」と回答した人も含めた割合が「まだ実現していない」と回答した人の割合を上回っているのは「性別にこだわらないで自由に職業を選べるようにすること」と「自由に地域の行事に参加したり、趣味を楽しんだりするゆとりがあること」の2項目にとどまっている。
- 男女別・年齢階層別に「まだ実現していない」という回答割合を見ると、「育児休業や介護休業を男女どちらでもとりやすくすること」については「女性の30歳代」、それ以外の項目については「男性の40歳代」が最も高くなっている（P76～80の男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

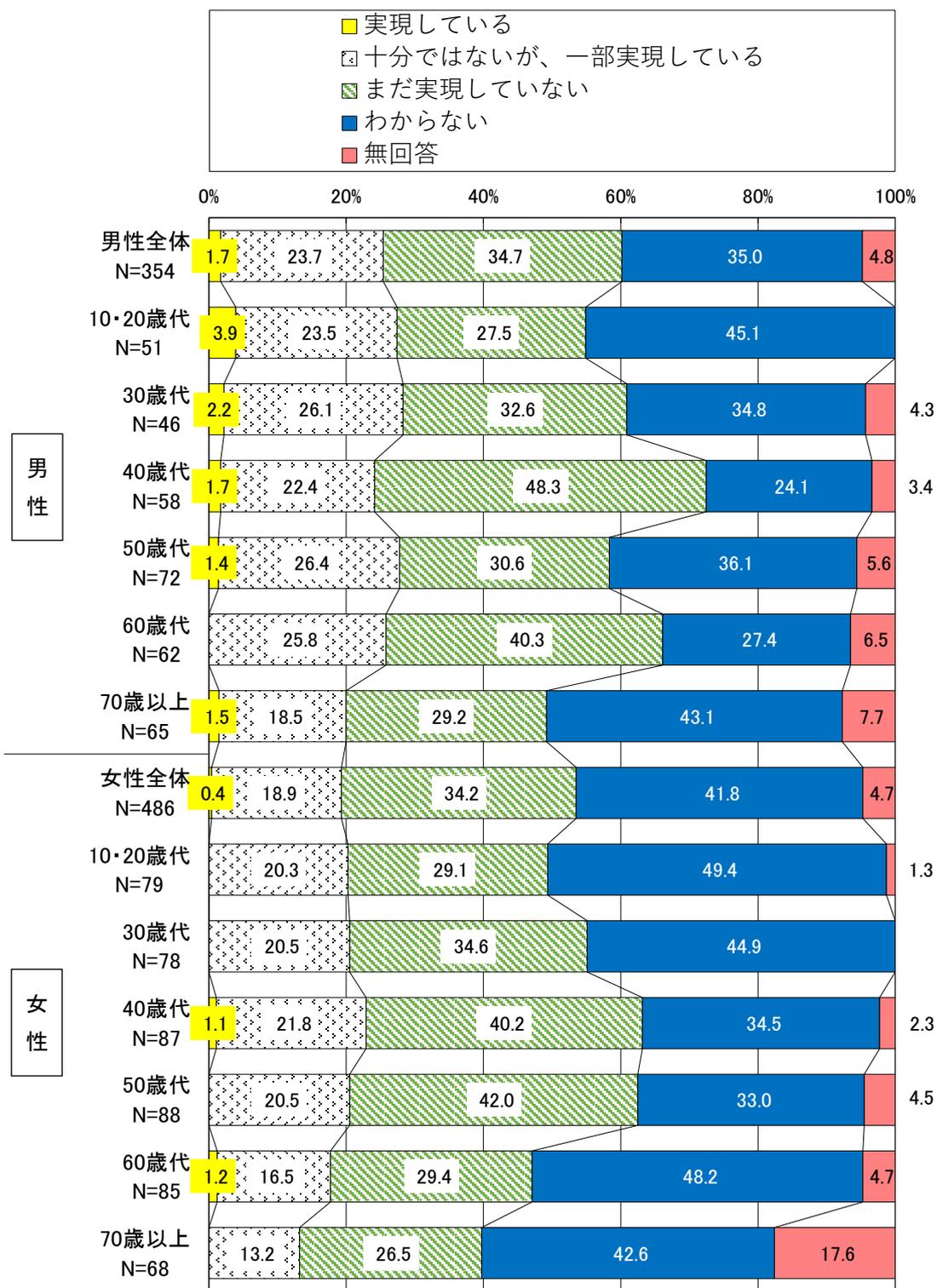
ア 育児休業や介護休業を男女どちらでもとりやすくすること《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



イ 性別にこだわらないで自由に職業を選べるようにすること《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

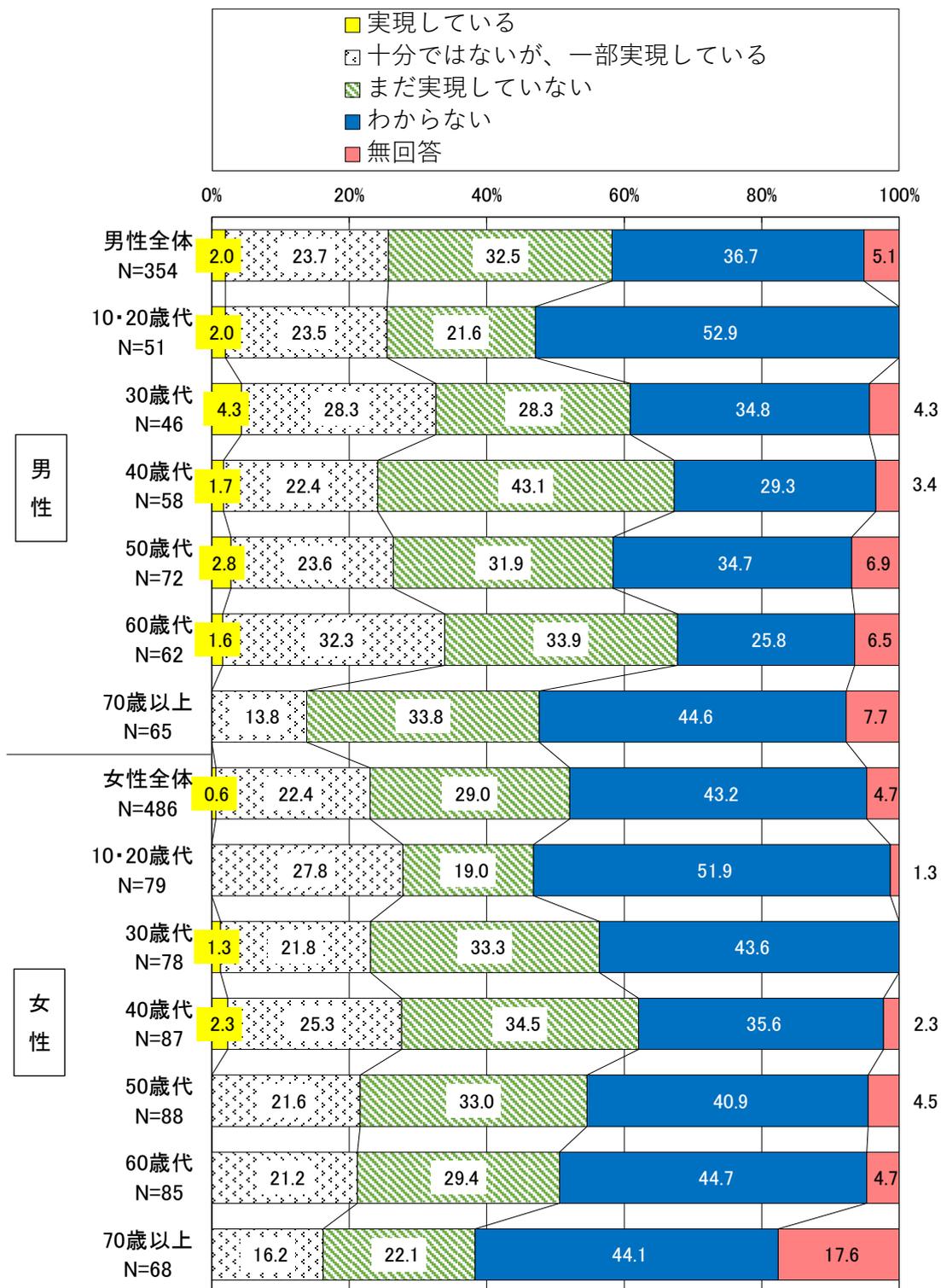


ウ 男性の仕事中心の生き方・考え方を改めること《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

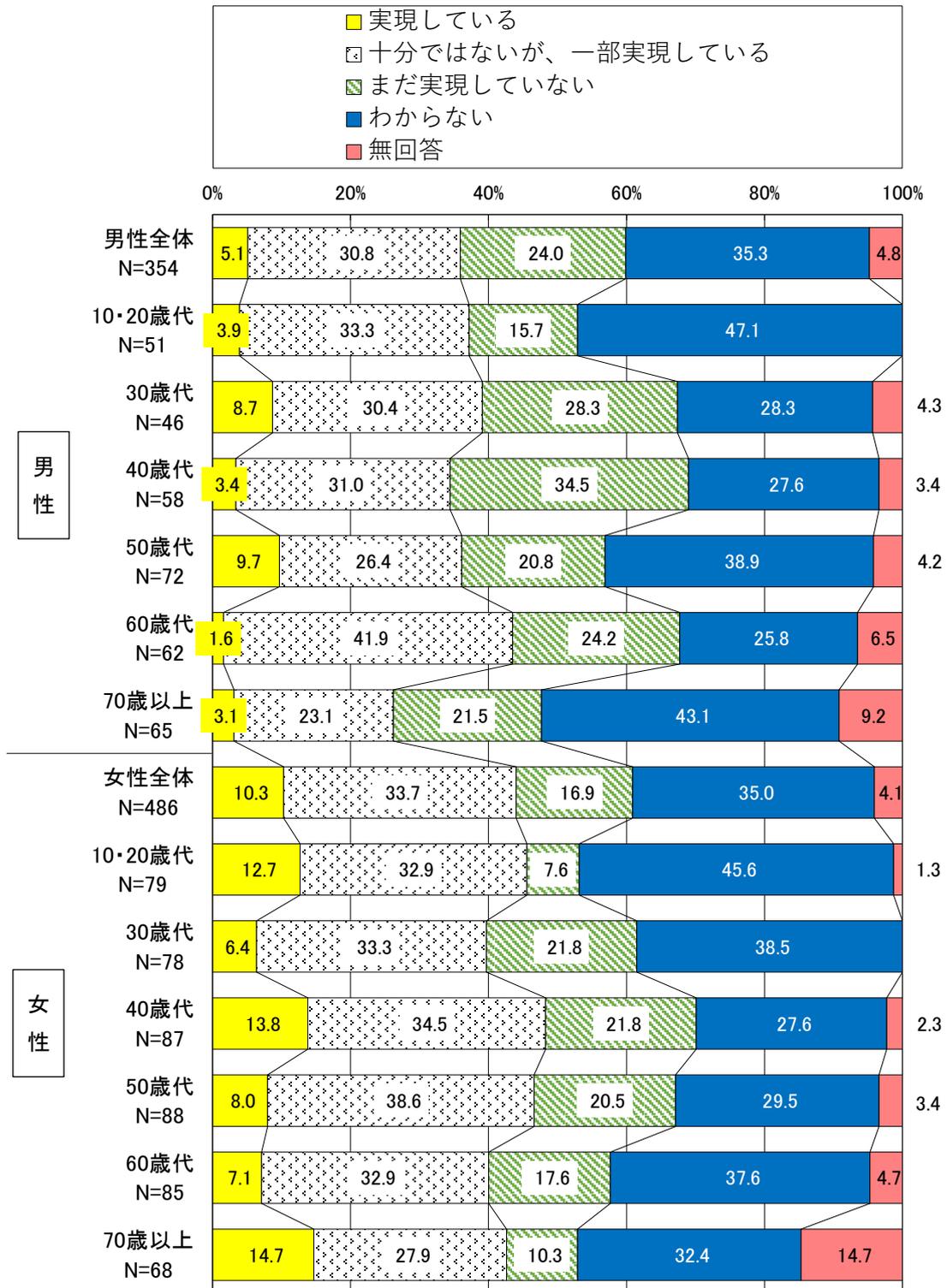


エ あらゆる分野で女性が登用され、方針決定の場へ女性が参画すること

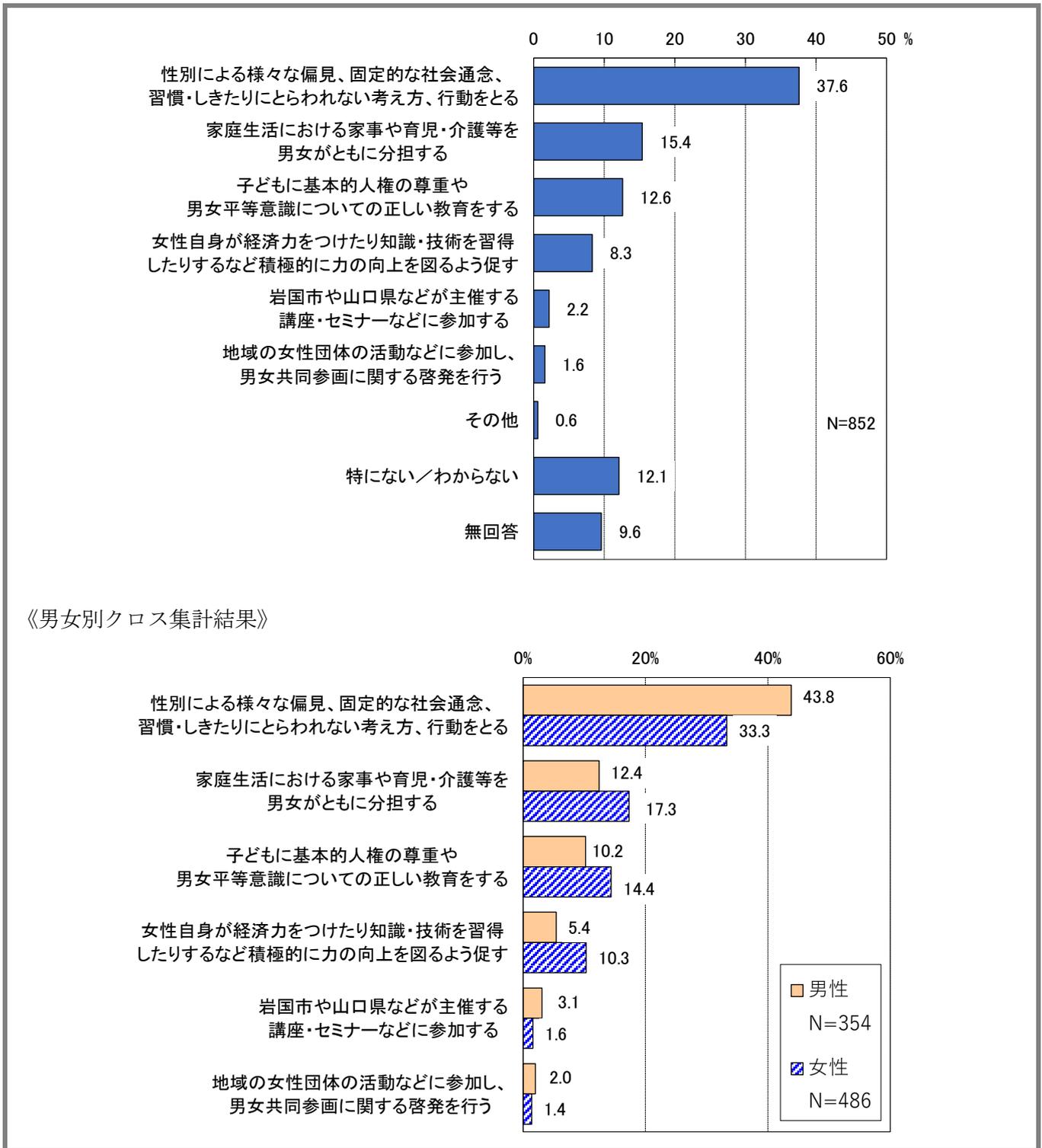
《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



オ 自由に地域の行事に参加したり、趣味を楽しんだりするゆとりがあること
 《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



問27 今後、男女がともにいろいろな分野でそれぞれの個性や能力を発揮できる社会を実現するために、あなた自身ができることは何だと思えますか。（1つに○）



● 男女がともにいろいろな分野でそれぞれの個性や能力を発揮できる社会を実現するために、自分自身ができることをたずねたところ、「性別による様々な偏見、固定的な社会通念、習慣・しきたりにとらわれない考え方、行動をとる」という回答が、男女ともに全ての年齢階層を通じて最も多くなっている（次ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

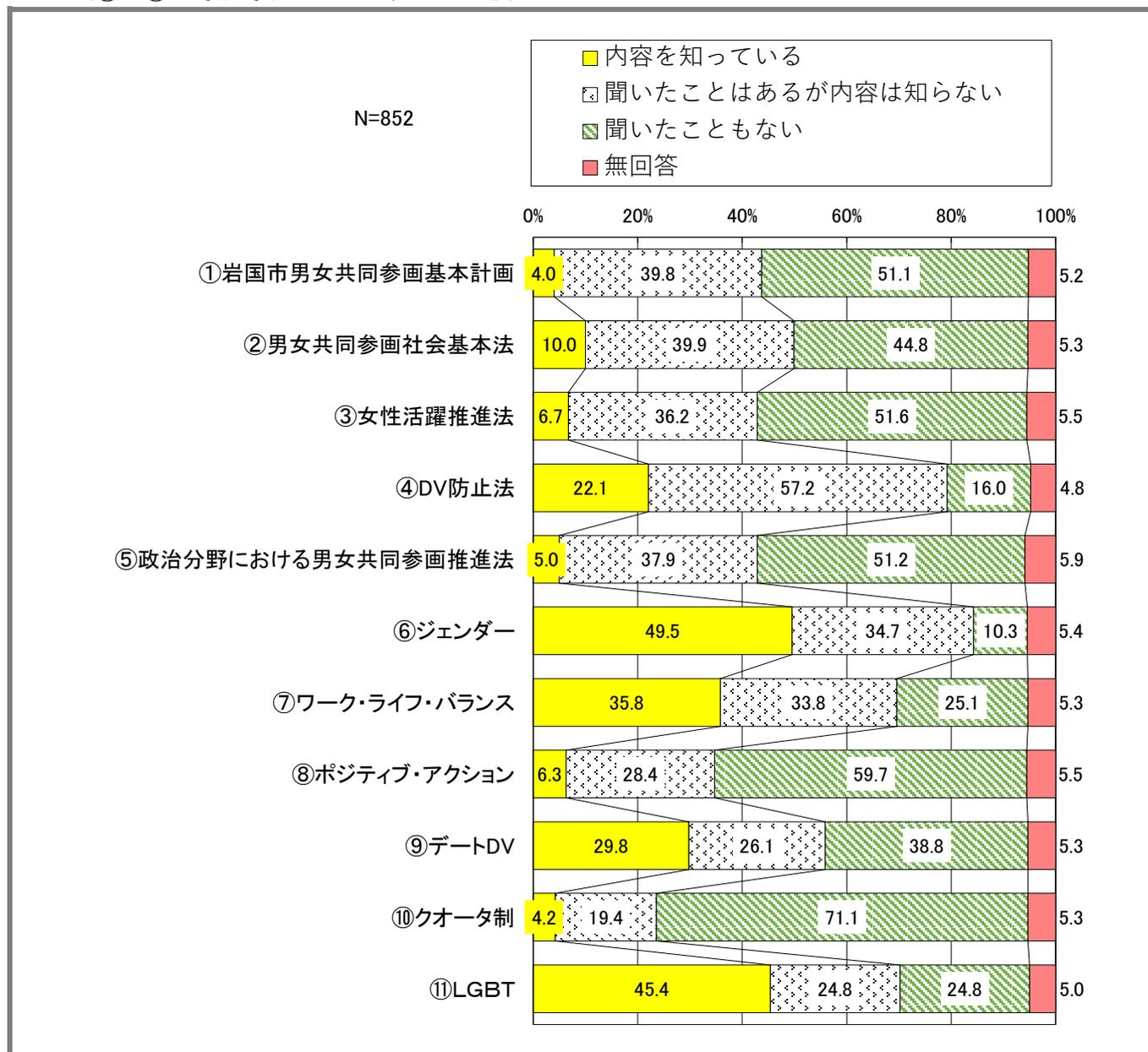
《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

(単位:%)

		今後、男女がともにいろいろな分野でそれぞれの個性や能力を 発揮できる社会を実現するために、あなた自身ができること					
		方念性、別、行動慣による様々 な偏見、固定的な社会 通	男家 女庭 が生 活に おけ る家 事や 育児 ・介 護等 を	識子 にど もに いて 基本 的正 しい 教育 をす る	をを女 図習得 る自身 ようし 促たり す経済 す力 なをつ ど積け 極た 的に知 識の・ 向上 技術	セ岩 ミ国 ナ市 ーや など に山 参加口 する県 がな 主ど 催が する 講座 ・	男地 女域 共の 同女 参性 画団 に体 関の する 啓活 発動 を行 うな どに 参加 し、
男性	全体 N=354	43.8	12.4	10.2	5.4	3.1	2.0
	10・20歳代 N=51	49.0	15.7	9.8	3.9	3.9	2.0
	30歳代 N=46	34.8	19.6	13.0	2.2	4.3	0.0
	40歳代 N=58	39.7	12.1	17.2	8.6	0.0	0.0
	50歳代 N=72	45.8	12.5	9.7	4.2	4.2	4.2
	60歳代 N=62	54.8	6.5	8.1	6.5	3.2	0.0
	70歳以上 N=65	36.9	10.8	4.6	6.2	3.1	4.6
女性	全体 N=486	33.3	17.3	14.4	10.3	1.6	1.4
	30歳未満 N=79	34.2	24.1	11.4	12.7	0.0	0.0
	30歳代 N=78	37.2	16.7	26.9	3.8	0.0	0.0
	40歳代 N=87	29.9	14.9	13.8	12.6	2.3	1.1
	50歳代 N=88	34.1	17.0	10.2	14.8	2.3	1.1
	60歳代 N=85	40.0	17.6	9.4	8.2	1.2	3.5
	70歳以上 N=68	22.1	13.2	16.2	8.8	4.4	2.9

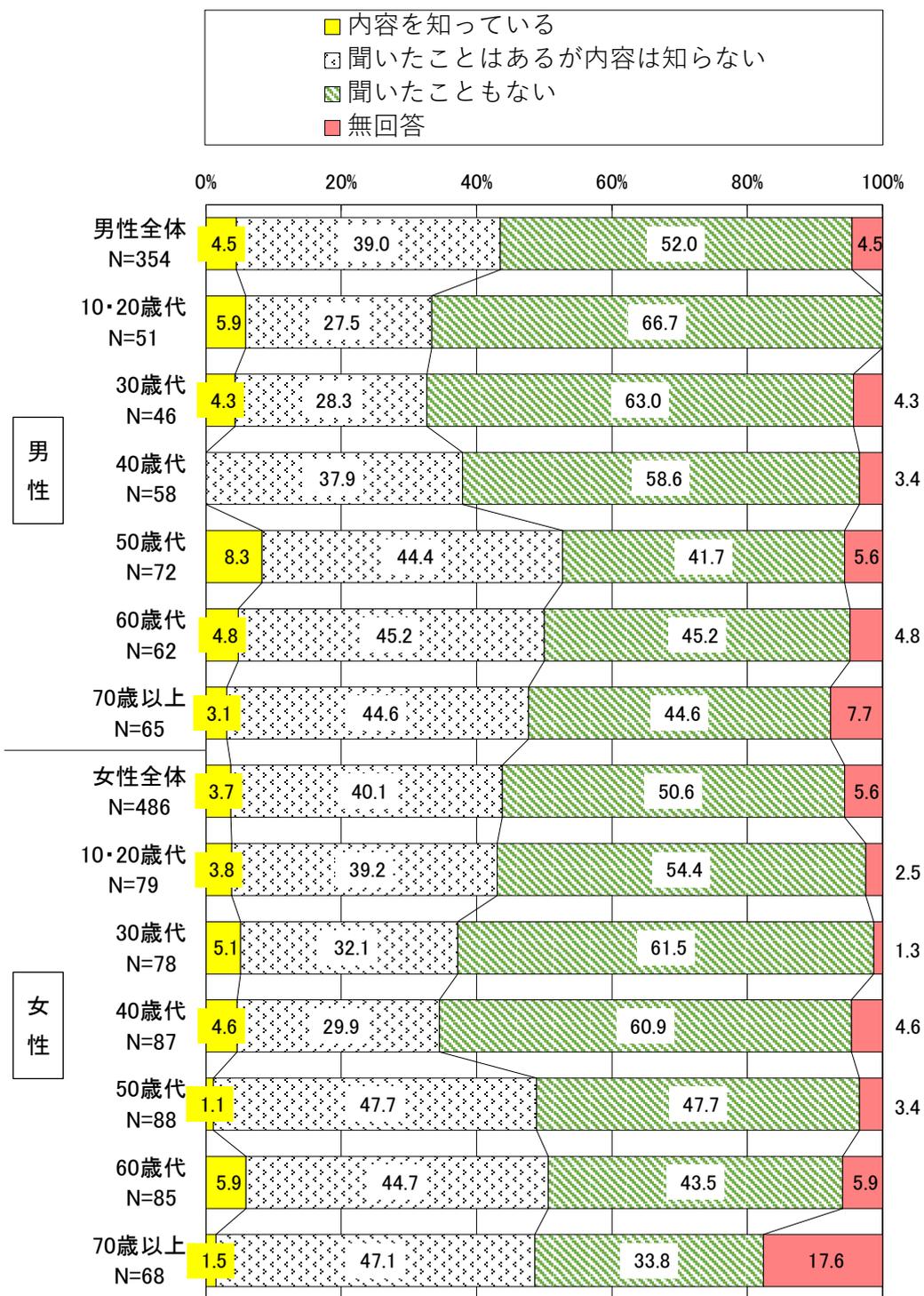
問28 男女共同参画に関する次の言葉について、あなたはどの程度知っていますか。①～⑪のそれぞれの項目についてそれぞれあてはまるものを選んでください。

（①～⑪のそれぞれについて、1つに○）

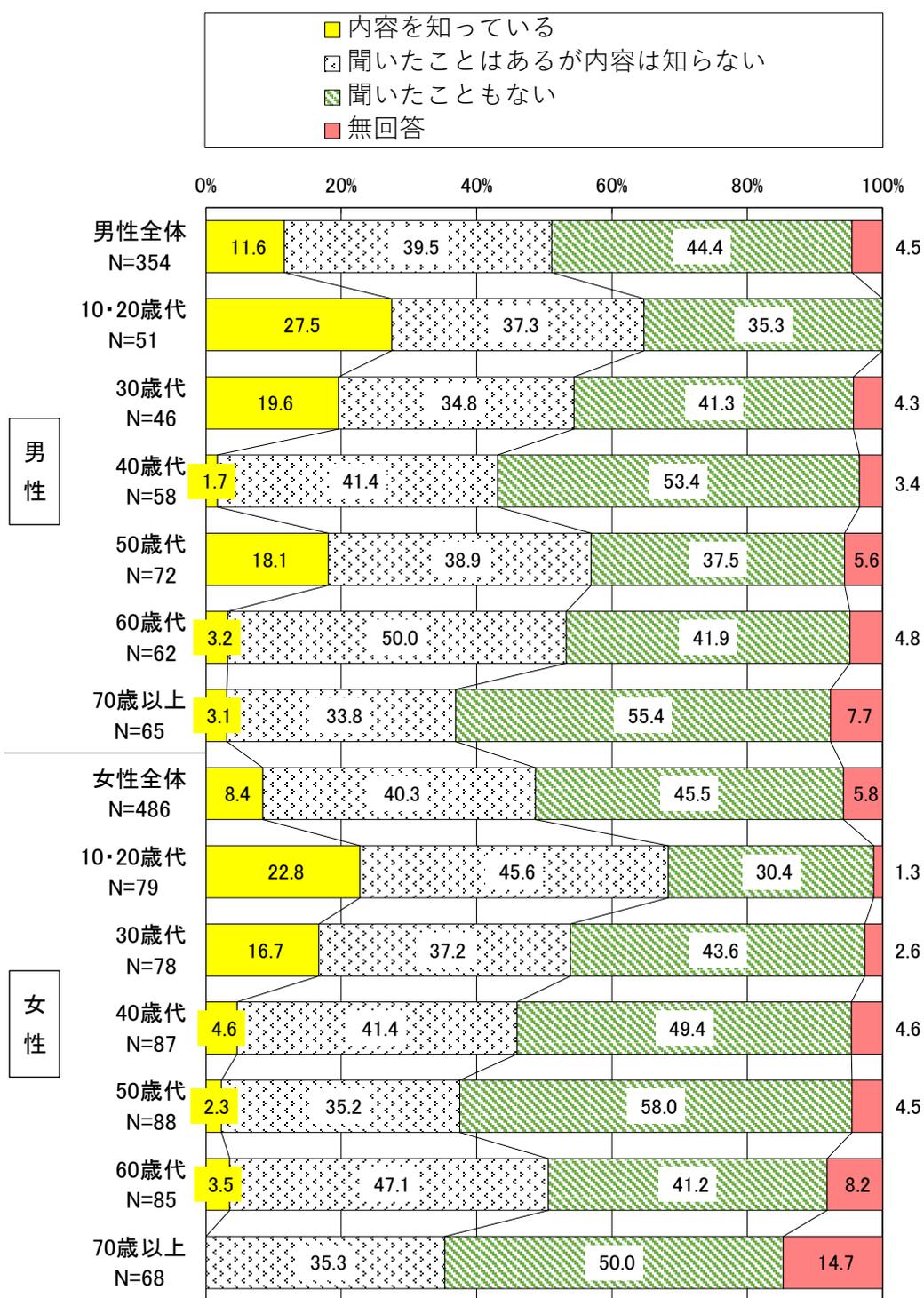


- 男女共同参画推進に関する 11 の言葉の認知度を尋ねたところ、「内容を知っている」と回答した人の割合が最も高かったのは「ジェンダー」（49.5%）で、以下、「LGBT」（45.4%）、「ワーク・ライフ・バランス」（35.8%）と続いている。
- 男女別・年齢階層別に見ると、「ジェンダー」や「ワーク・ライフ・バランス」「デートDV」「LGBT」については、概ね年齢階層が高くなるにつれて認知度が低くなっている（P84～94の男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

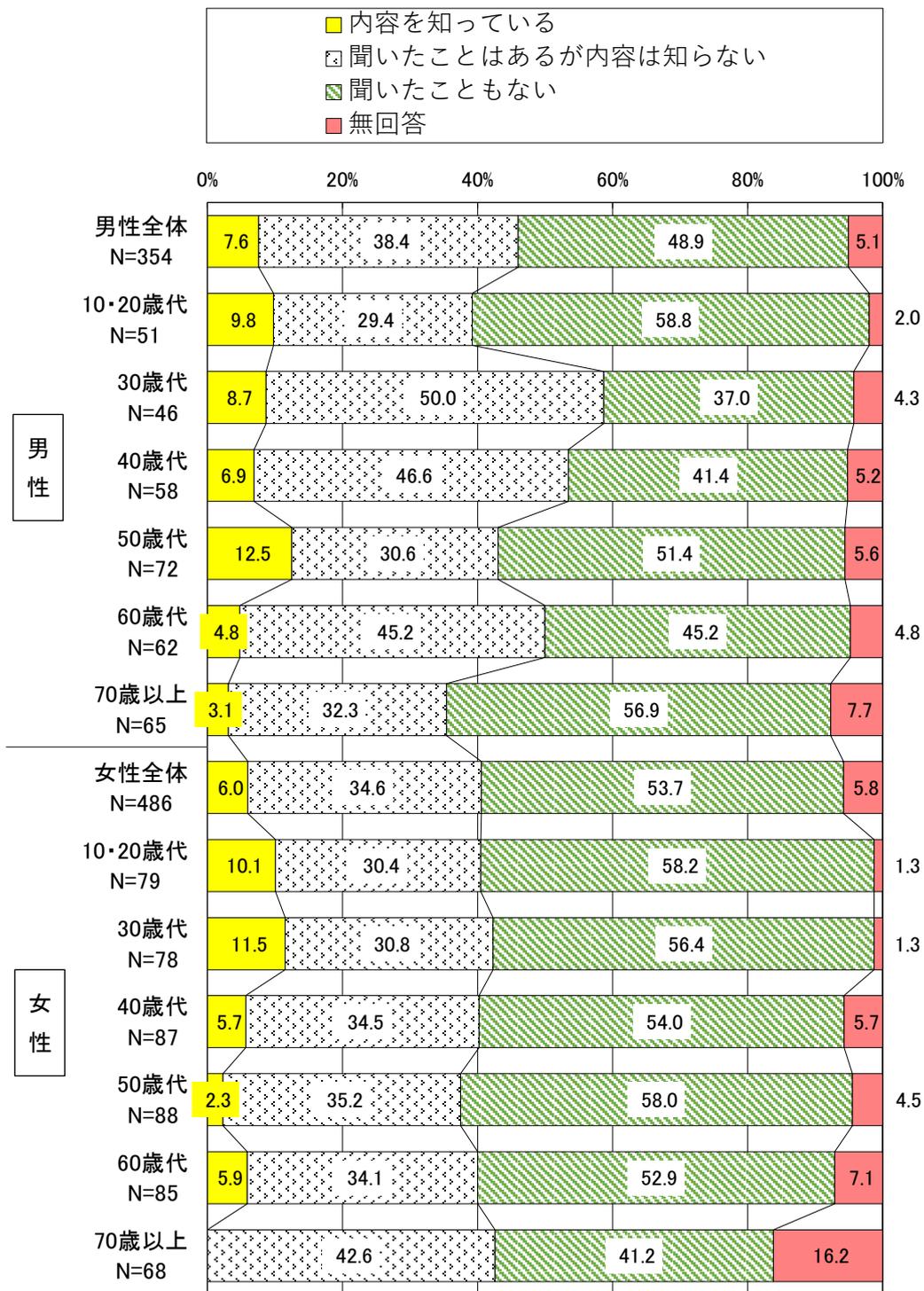
①岩国市男女共同参画基本計画《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



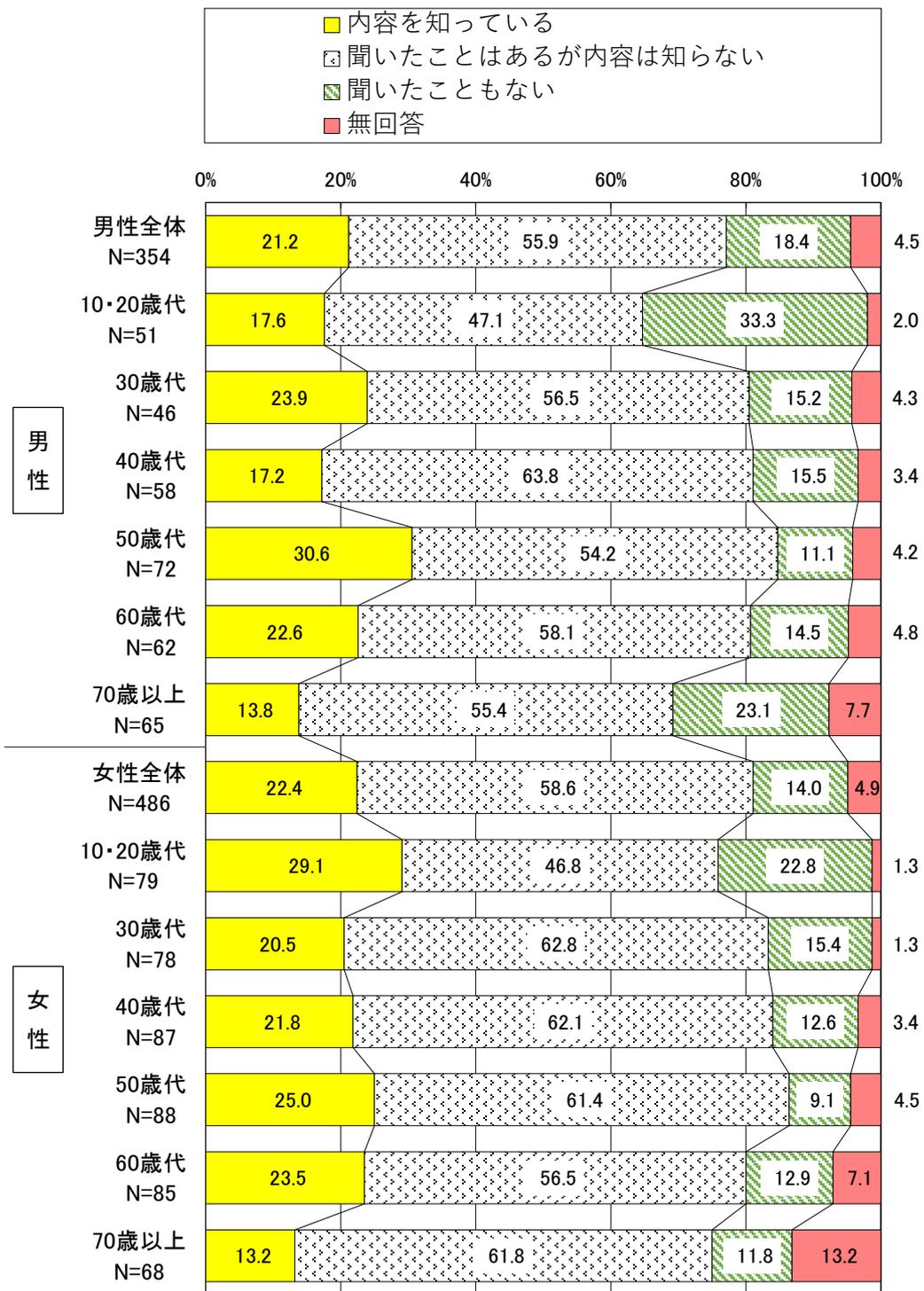
②男女共同参画社会基本法《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



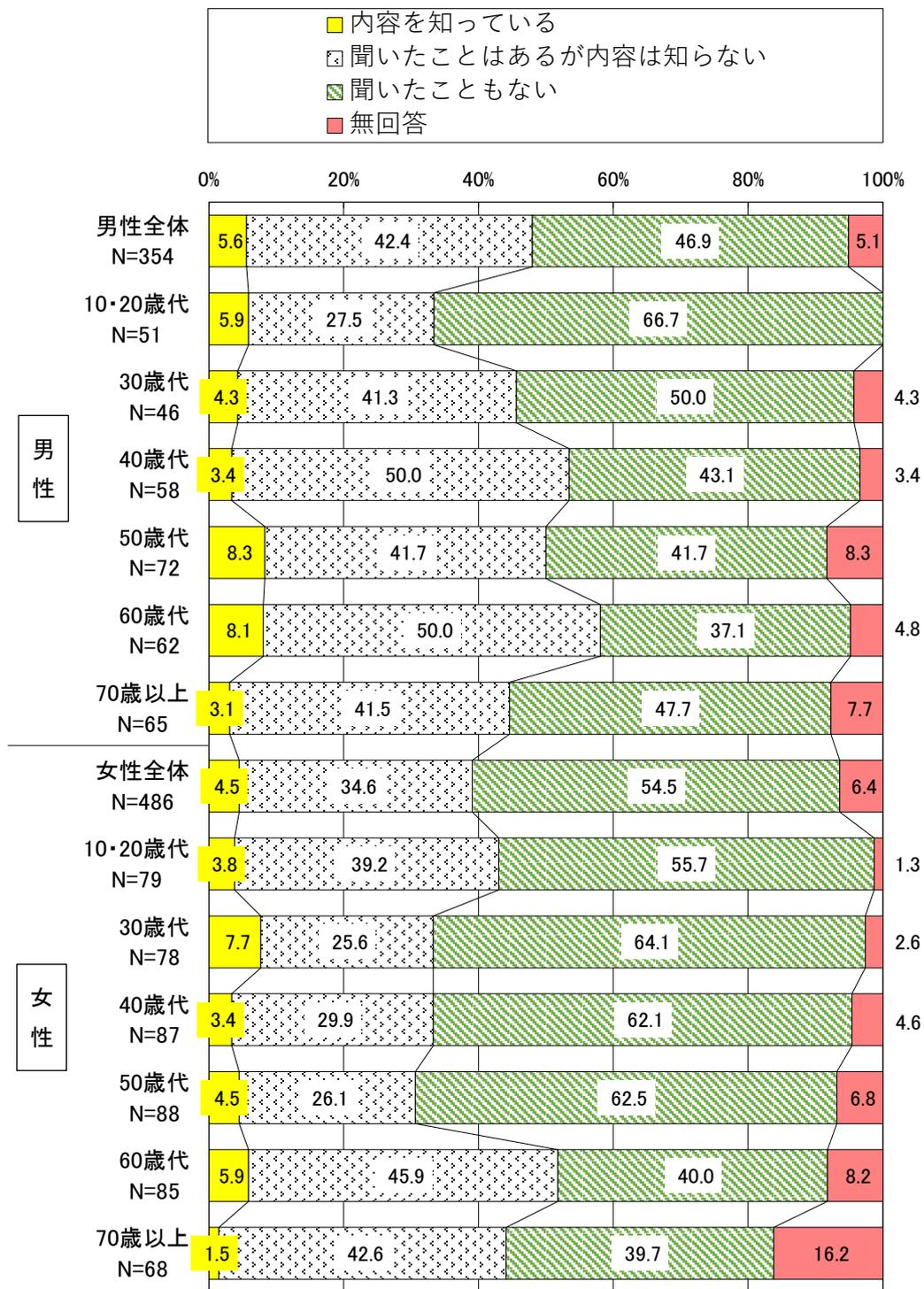
③女性活躍推進法《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



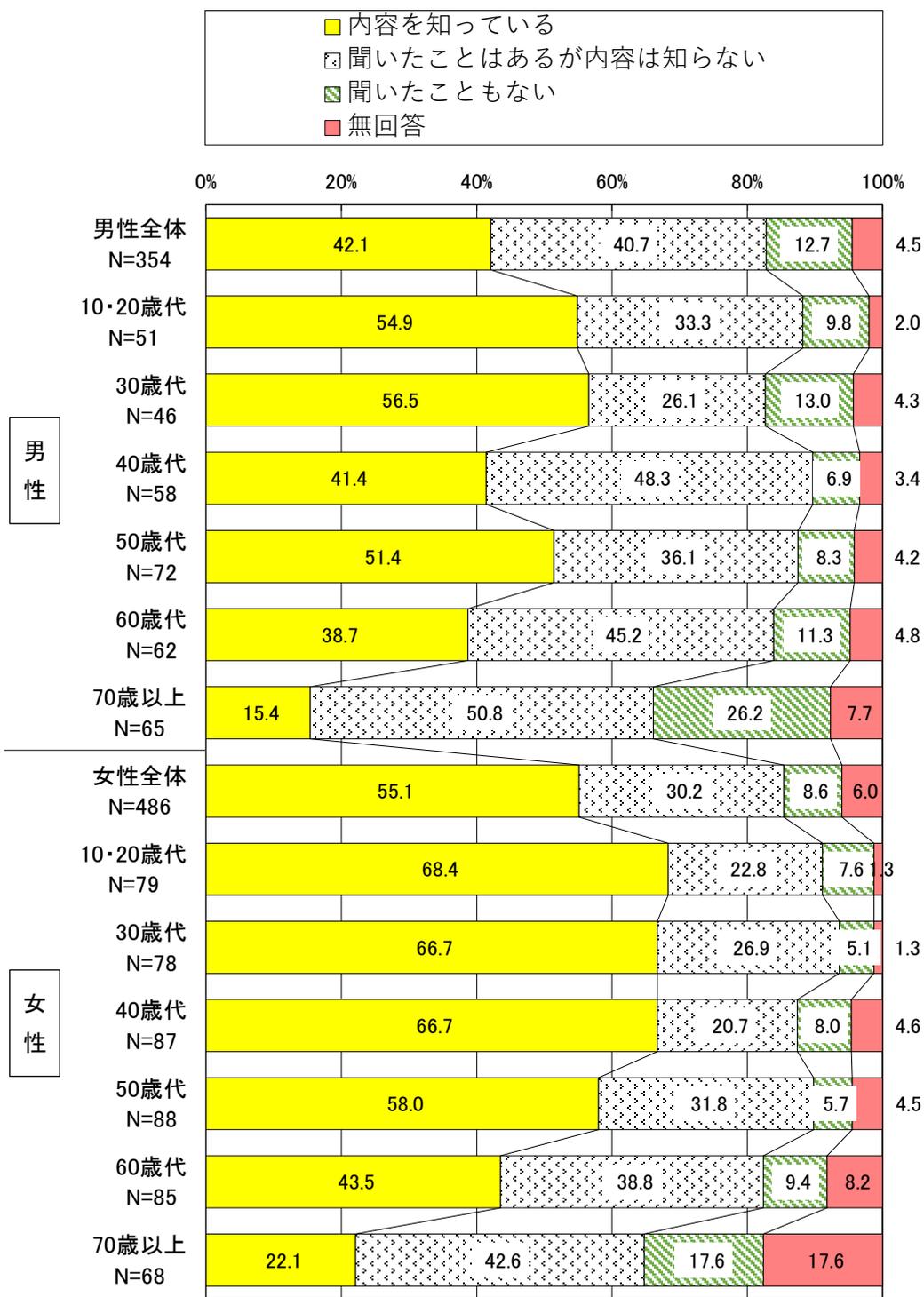
⑥ DV防止法《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



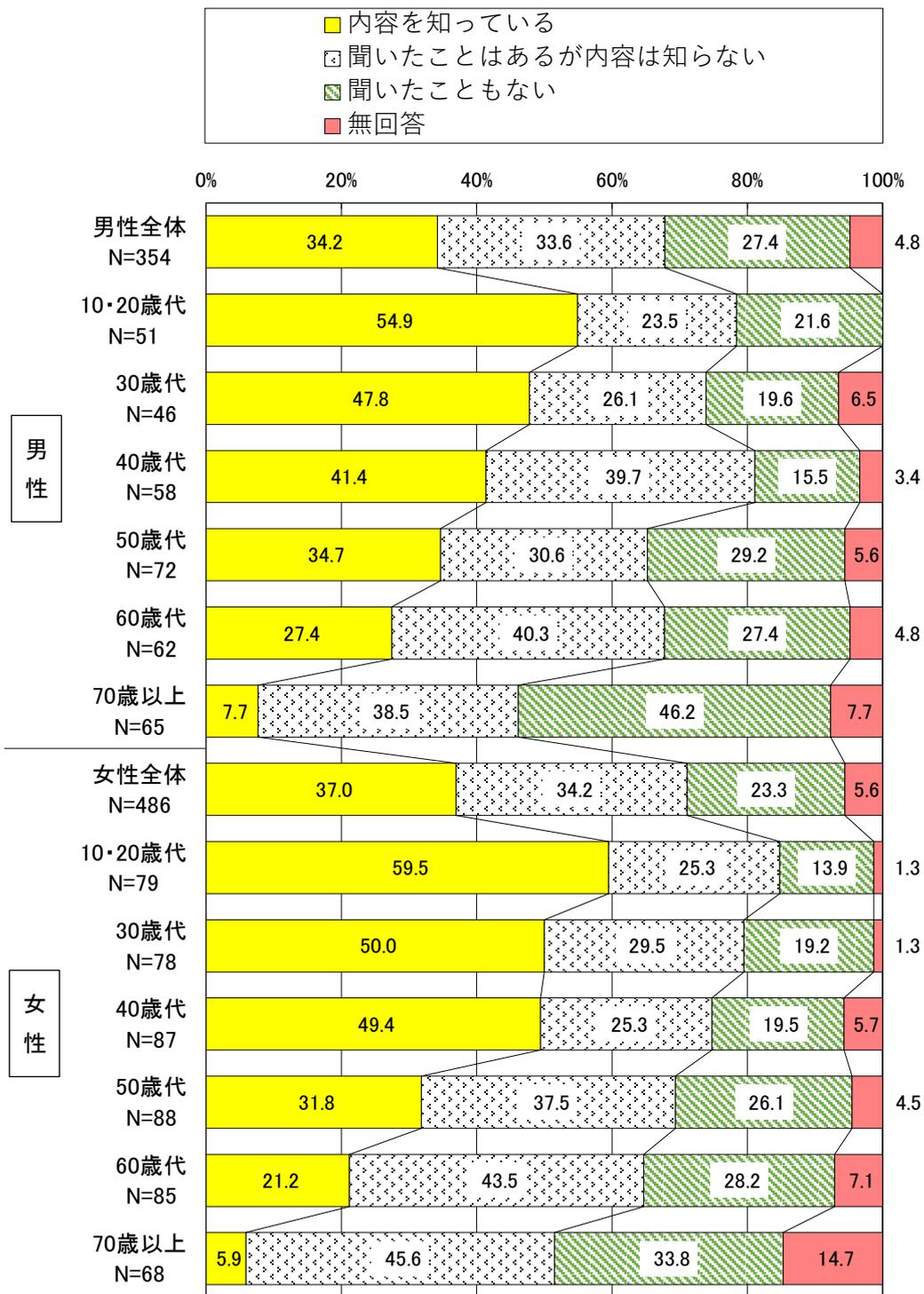
⑤政治分野における男女共同参画推進法《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



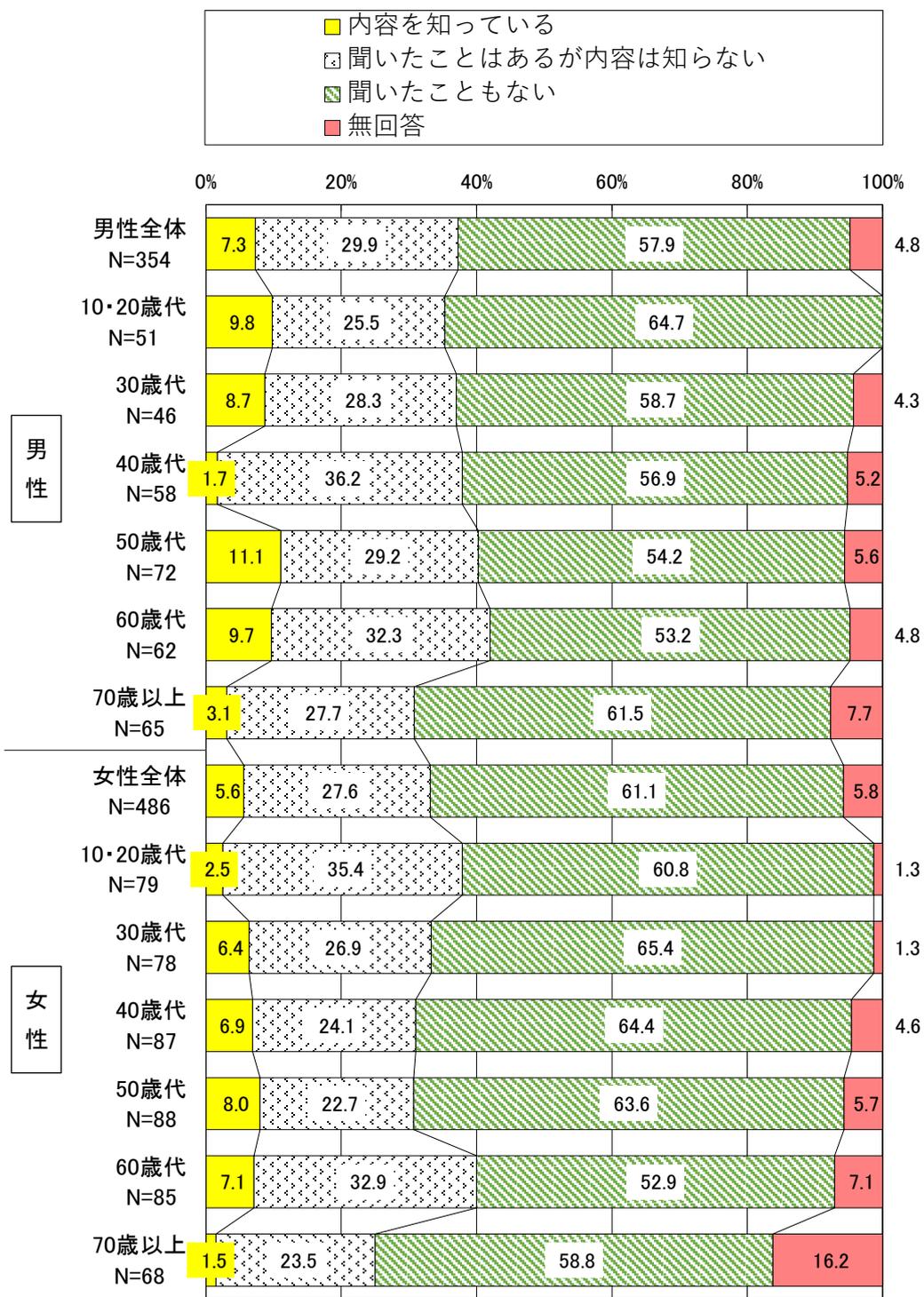
⑥ジェンダー《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



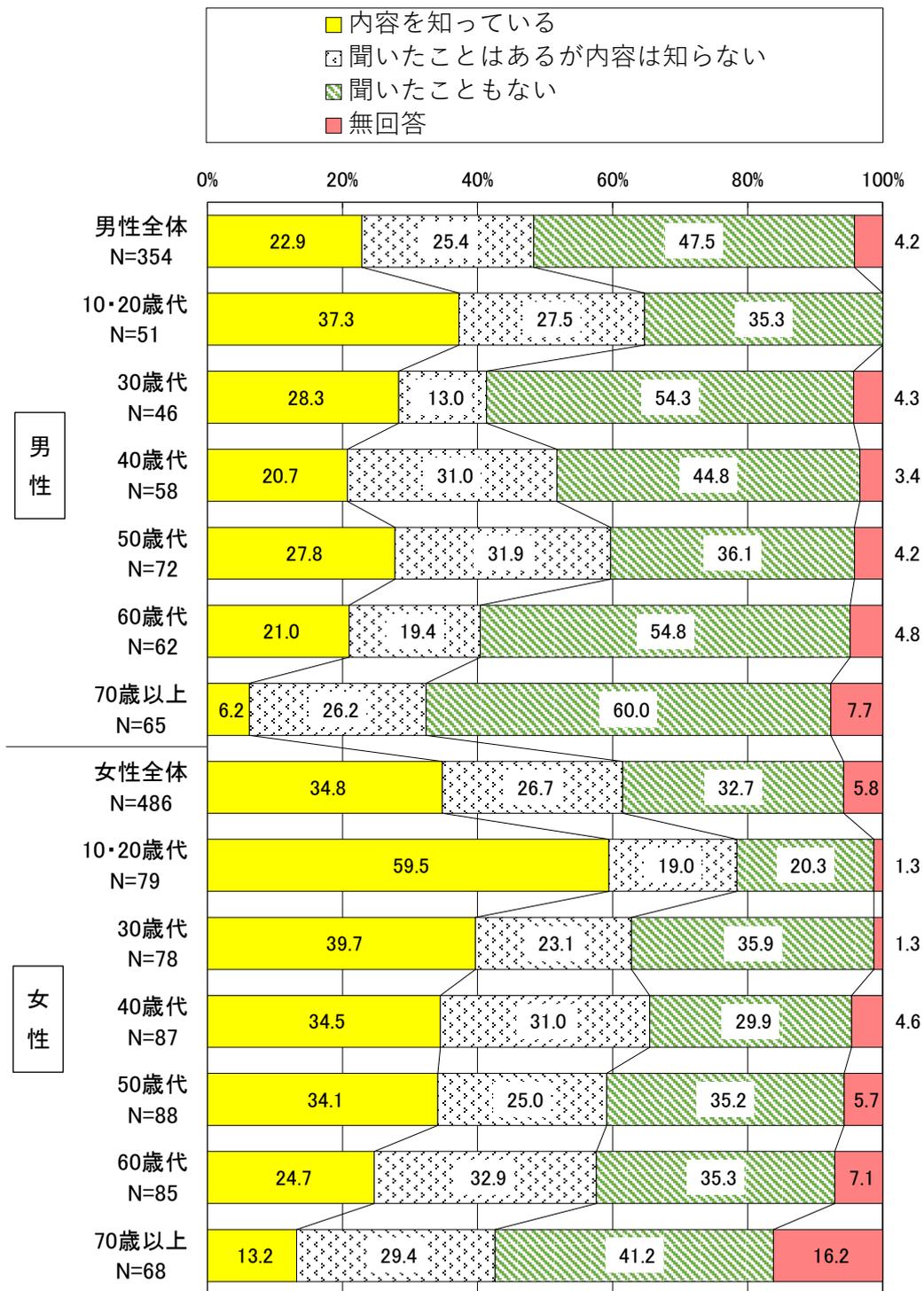
⑦ワーク・ライフ・バランス《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



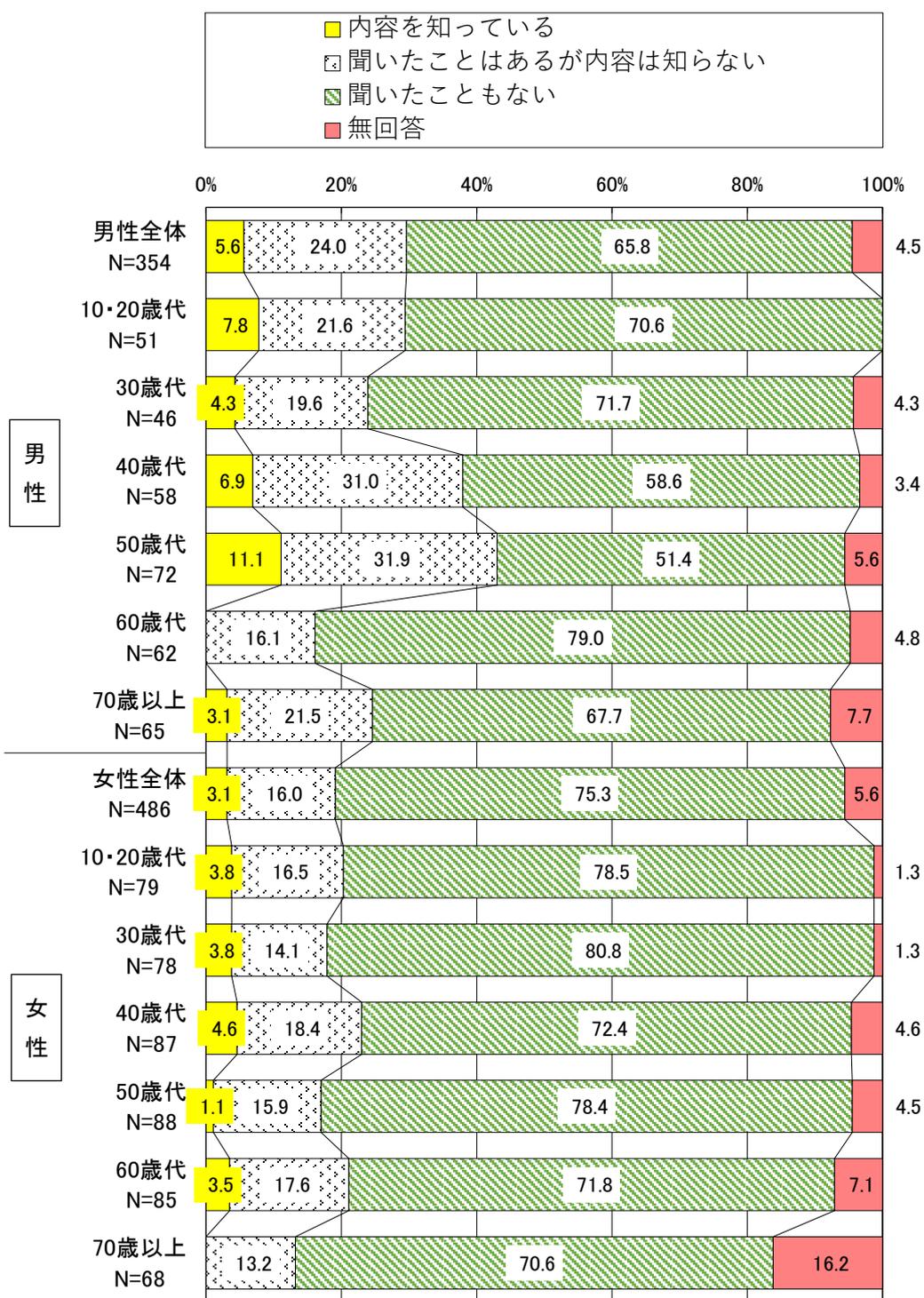
⑧ポジティブ・アクション《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



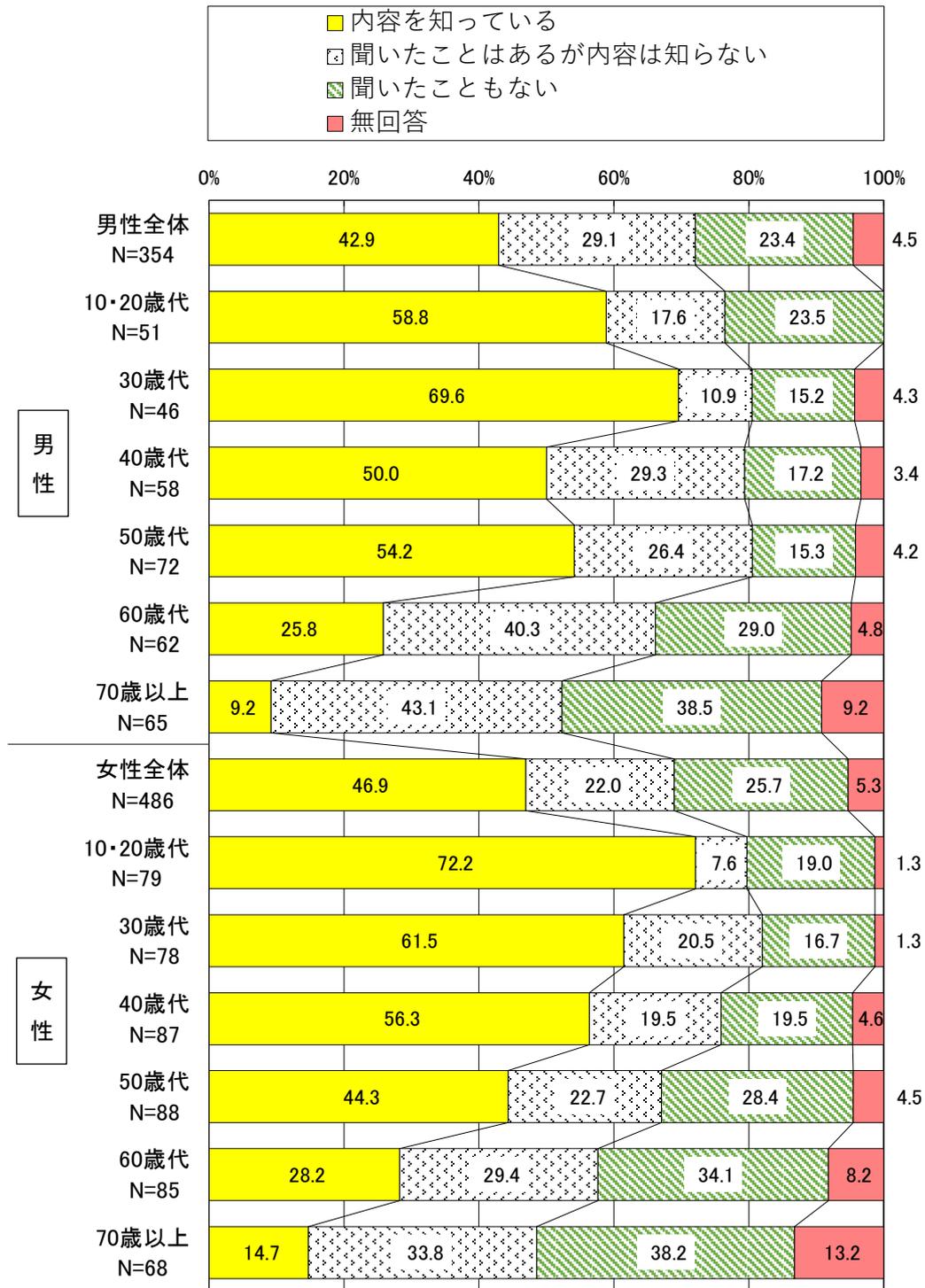
⑨データD V 《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



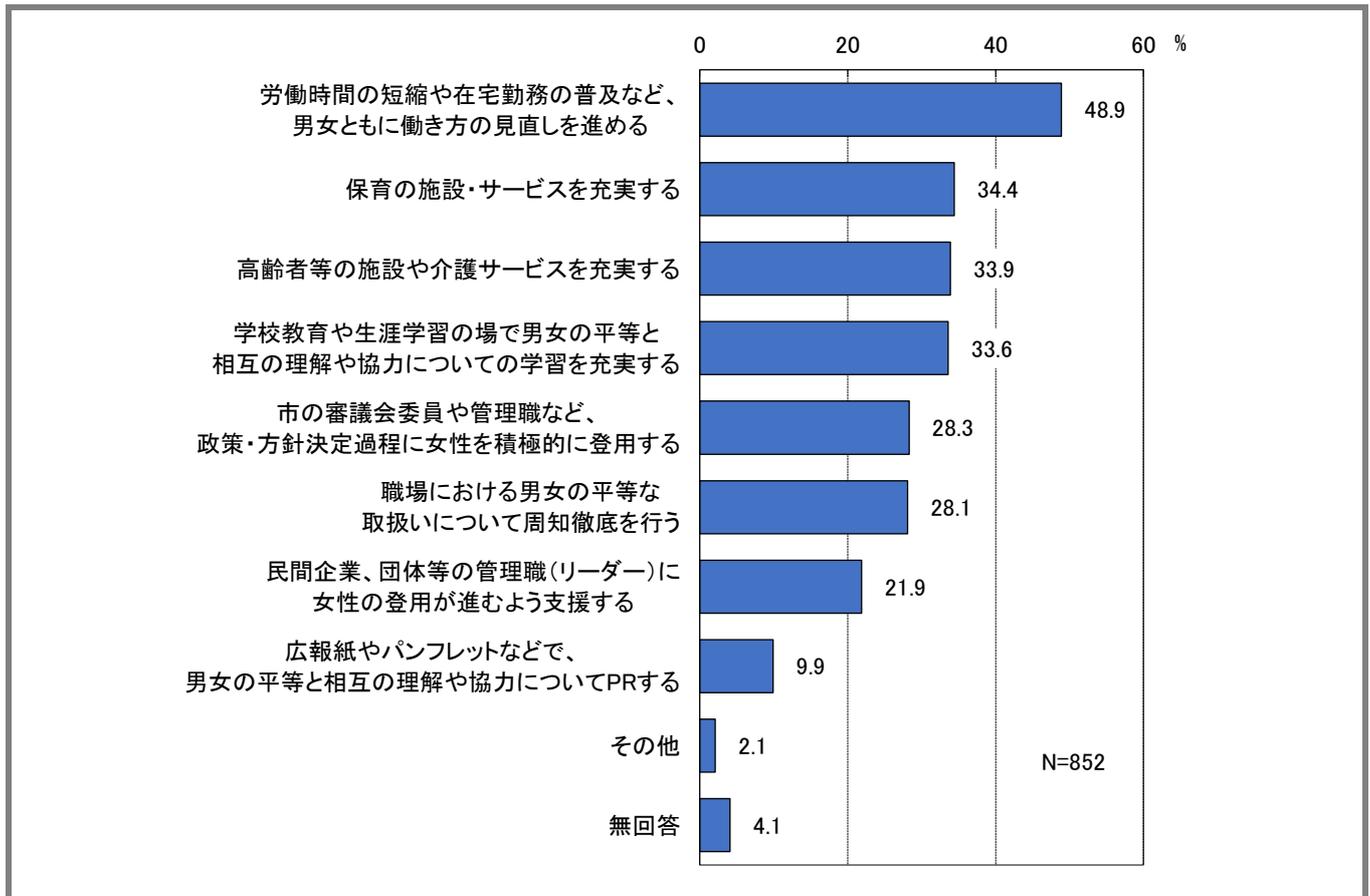
⑩クオータ制《男女別・年齢階層別クロス集計結果》



⑪ LGBT 《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

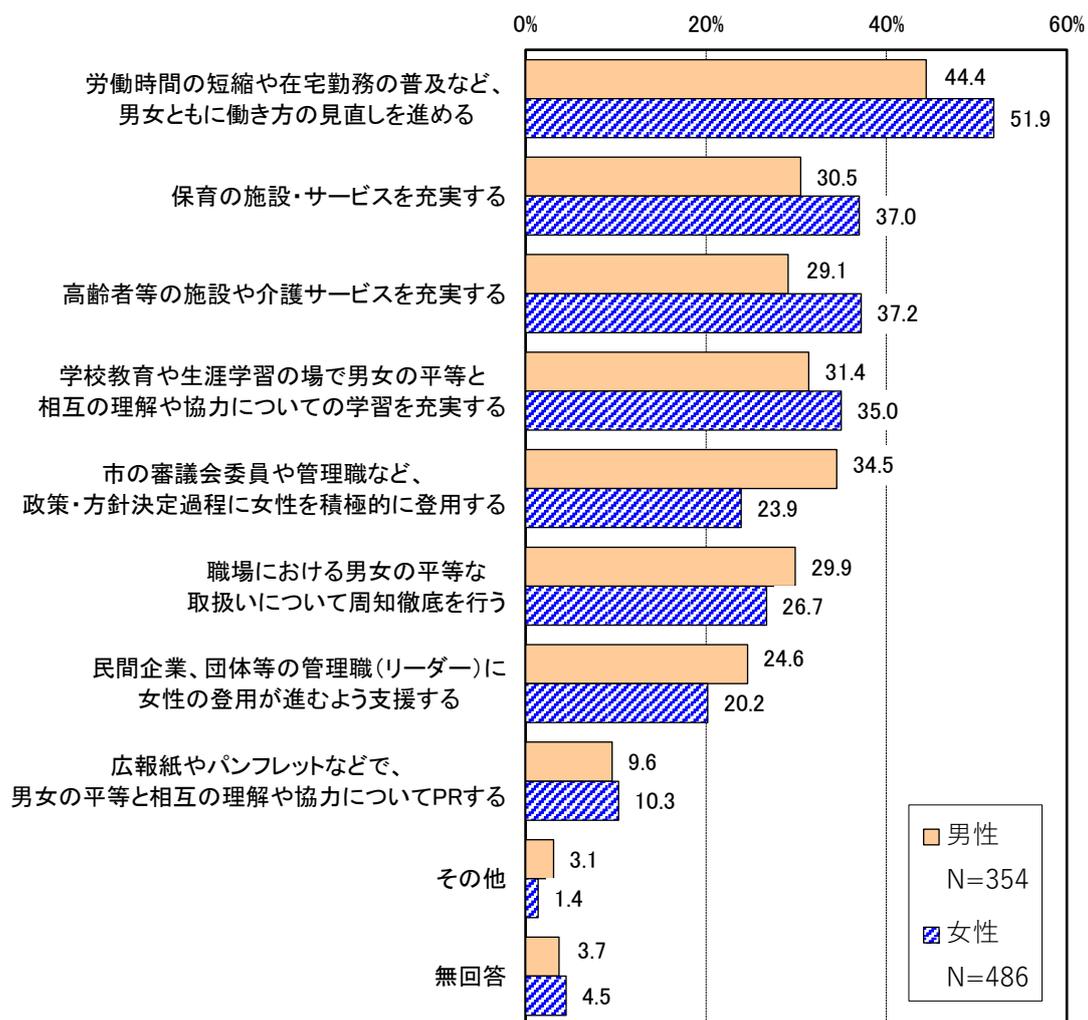


問29 岩国市における男女共同参画社会の実現に向けて、あなたは、今後どのような施策に重点をおいてほしいですか。（あてはまるもの3つまでに○）



- 男女共同参画社会実現に向けて市に対してどのような施策に重点をおいてほしいかたずねたところ、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進める」と回答した人の割合が48.9%と最も高く、以下、「保育の施設・サービスを充実する」（34.4%）、「高齢者等の施設や介護サービスを充実する」（33.9%）、「学校教育や生涯学習の場で男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実する」（33.6%）と続いている。
- 男女別に見ても回答傾向に大きな差異は認められないが、「市の審議会委員や管理職など、政策・方針決定過程に女性を積極的に登用する」については、女性に比べ男性の回答割合がかなり高くなっており（男性：34.5%、女性：23.9%）、男性では2番目に高い割合となっている（次ページの男女別クロス集計結果参照）。
- 男女・年齢階層別に見ると、「男性の70歳以上」「女性の60歳代以上」では、「高齢者等の施設や介護サービスを充実する」が最も高い回答割合となっている（次々ページの男女別・年齢階層別クロス集計結果参照）。

《男女別クロス集計結果》



《男女別・年齢階層別クロス集計結果》

(単位:%)

		男女共同参画社会を実現するために、どのような施策に重点をおいてほしいか							
		労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女ともに働き方の見直しを進める	保育の施設・サービスを充実する	高齢者等の施設や介護サービスを充実する	学校教育や生涯学習の場での男女の平等と相互理解や協力についての学習を充実する	市の審議会委員や管理職など、政策的に女性の登用に積極的になる	職場における男女の平等な取扱いについて周知徹底を行う	民間企業、団体等の管理職(リーダー)に女性の登用が進むよう支援する	と広報紙やパンフレットなどで、男女の平等と相互理解や協力についてPRする
男性	全体 N=354	44.4	30.5	29.1	31.4	34.5	29.9	24.6	9.6
	10・20歳代 N=51	51.0	31.4	15.7	43.1	31.4	33.3	23.5	5.9
	30歳代 N=46	47.8	39.1	23.9	17.4	19.6	28.3	28.3	4.3
	40歳代 N=58	48.3	37.9	22.4	25.9	41.4	29.3	25.9	3.4
	50歳代 N=72	43.1	27.8	29.2	31.9	40.3	25.0	26.4	9.7
	60歳代 N=62	46.8	30.6	43.5	33.9	35.5	30.6	22.6	17.7
	70歳以上 N=65	32.3	20.0	35.4	33.8	33.8	33.8	21.5	13.8
女性	全体 N=486	52.1	37.0	37.2	35.2	23.9	26.7	20.2	10.3
	30歳未満 N=79	62.0	46.8	31.6	40.5	17.7	25.3	12.7	6.3
	30歳代 N=78	60.3	43.6	26.9	42.3	26.9	29.5	21.8	1.3
	40歳代 N=87	65.5	26.4	32.2	28.7	18.4	29.9	32.2	8.0
	50歳代 N=88	50.0	27.3	33.0	35.2	33.0	30.7	20.5	10.2
	60歳代 N=85	38.8	41.2	43.5	37.6	28.2	25.9	15.3	20.0
	70歳以上 N=68	30.9	39.7	60.3	23.5	17.6	17.6	17.6	16.2

第3章 調査結果のまとめ

I. はじめに

岩国市では、平成19年9月に制定した「岩国市男女共同参画推進条例」の理念に基づき、翌年3月、「岩国市男女共同参画基本計画」を策定し、その後、平成25年3月策定の第2次計画を経て、平成30年3月には「第3次岩国市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を総合的かつ計画的に推進してきた。今回の市民意識調査は、「第4次岩国市男女共同参画基本計画」策定の基礎資料を得ることを目的に実施したものであるが、男女共同参画に関する市民意識調査としては、平成29年6月以来、5年ぶりの調査となる。

今回の調査では、最近の男女共同参画を取り巻く情勢の変化等に鑑み、質問の内容や形式について一部見直しを行っているが、前回の調査項目をベースに設計を行っている。計画推進の成果として、前回調査結果との比較を行い男女共同参画に関する市民の意識と実態がどの程度変わってきたかを検証することは、第4次計画策定には不可欠である。

そこで、このまとめにおいては、前回調査結果との比較という視点を取り入れながら、岩国市における男女共同参画に関する意識と実態を明らかにするとともに、第4次計画策定の方向性に言及することとする。

II. 回答者の基本属性について

前回調査結果との比較の前提として、まず、調査回答者の基本属性に大きな差異がないか見ておく。

今回の調査においては、成人年齢の引き下げに伴い満18歳以上を対象としたほか、調査対象者の抽出についても、年齢階層ごとの回収数が均等になるよう、前回の年齢階層ごとの回収率を参考に年齢階層ごとの抽出率を設定し、それぞれ男女同数を無作為抽出するという方法をとっている。したがって、調査前から前回調査における回答者の年齢構成と差異が出ることはもとより覚悟の上であったが、男女別の構成割合はほとんど変わっていない（図1参照）。また、年齢階層ごとの構成割合についても、10歳階層ごとの割合で比較すると最大3ポイント程度の差異が見られるが、50歳以上と50歳未満の構成割合で見るとあまり差異はなく、計画策定の基礎資料としての比較には大きな支障はないと思われる（図2参照）。

なお、今回の調査票回収率は28.4%と、前回回収率（34.7%）に比べ6.3ポイント低下している。年齢階層ごとの回収数が均等になるよう、前回回収率が高かった年齢階層の抽出率を下げ、前回回収率が低かった年齢階層の抽出率を上げているため、調査前から全体の回収率が下がることは想定済みであったが、それを差し引いてもやや低調であることは否めない。

図1 調査回答者の性別構成（前回調査結果との比較）

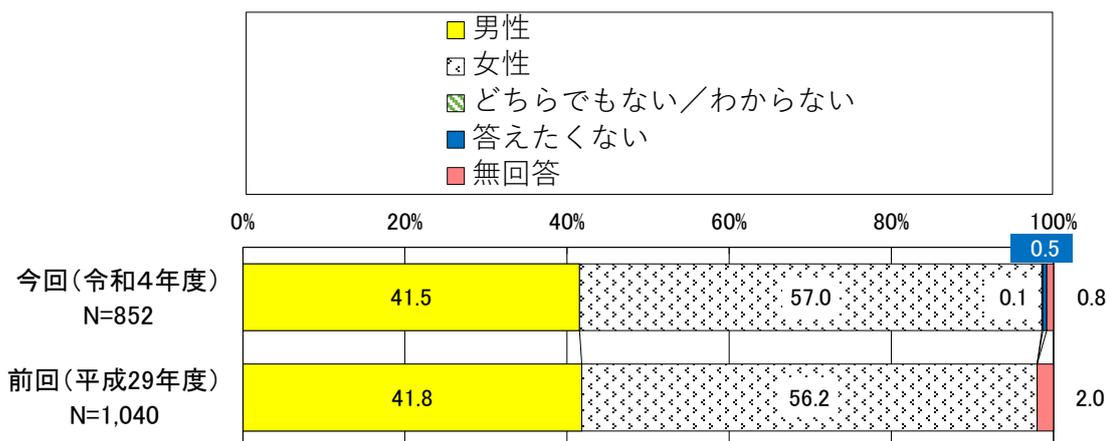
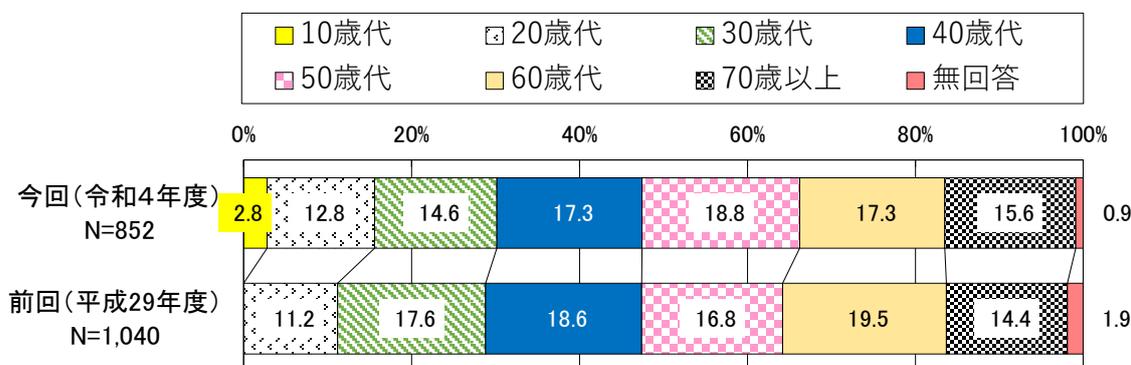


図2 調査回答者の年齢階層分布（前回調査結果との比較）



Ⅲ. 男女の地位・役割について

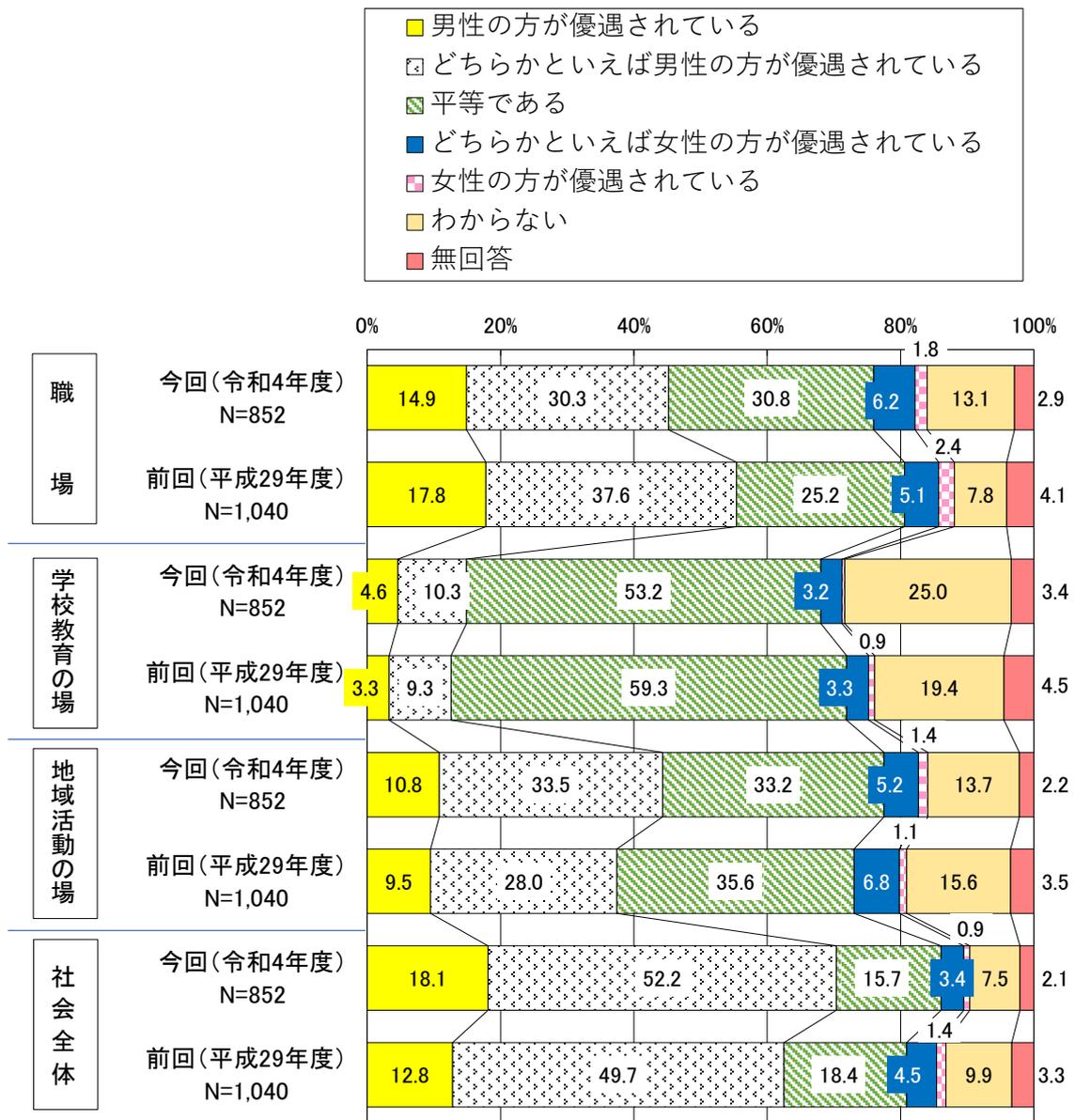
1. 男女の地位の平等感について

男女の地位の平等感については、ほとんどの場面で「男性が優遇されている」と感じている市民が多く、男女平等を目指す男女共同参画において、この不平等感の是正は大きな課題の一つである。第3次計画では、職場、学校教育の場、地域活動の場における男女の地位についての平等感を管理指標として設定しており、前回調査結果を基準値として令和4年度の数値目標が設定されている。

管理指標「職場において、男女の地位が平等になっていると思う市民の割合」については、前回調査結果 25.2%に対し今回は 30.8%となっており（図3参照）、目標値の 50%には開きがあるものの、前回に比べ好転している。しかし、管理指標「自治会などの地域活動の場で男女の地位が平等になっていると思う市民の割合」については、前回の 35.6%から 33.2%へと、管理指標「学校教育の場で男女の地位が平等になっていると思う市民の割合」と回答した人の割合」については、前回の 59.3%から 53.2%へと、ともに低下している（図3参照）。また、管理指標「社会全体での男女の地位の平等感について、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した人の割合」についても、前回の 62.5%から 70.3%へと悪化している（図3参照）。

教育の現場ではもともと他の場面に比べると、「男女平等」と考える人の割合が高いという事情もあり、働く場における平等感が好転している点については、職場における男女共同参画の取組の成果と評価できる面もあるが、数値が悪化している場面はもとより、あらゆる場面で依然として男女の不平等感が解消されていないという現実を重く受け止める必要がある。

図3 男女の地位の平等感（前回調査結果との比較）

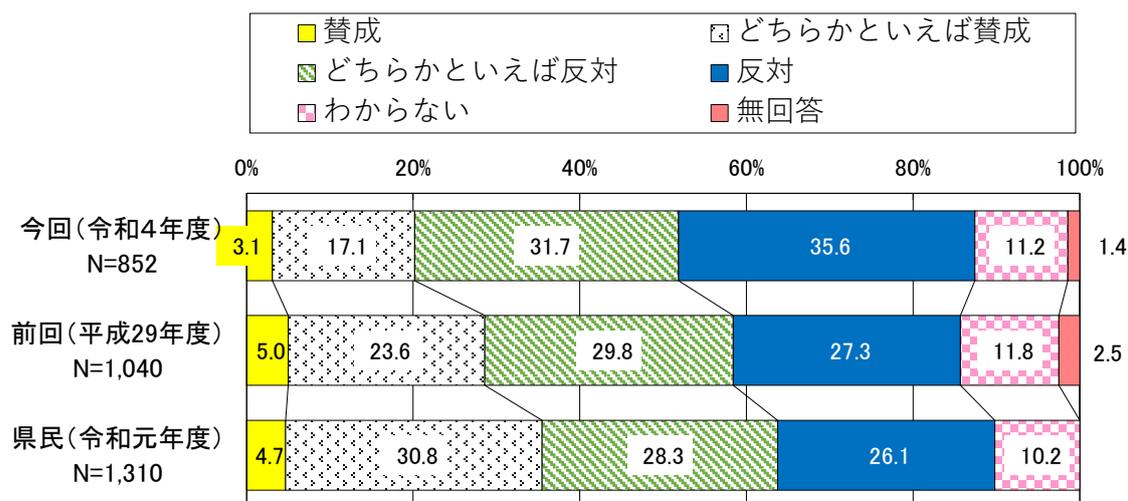


2. 固定的な性別役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」というような、男性と女性の役割を分ける考え方は「性別役割分担意識」と言われ、このような意識に基づく慣習や行動が、男女間の格差や不平等を生み出し、女性の社会進出を妨げる要因となっている。また、それは同時に、男性にとっても多様な領域への社会参加を妨げることとなっている。

第3次計画では、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担の考え方に対する賛成派の割合を管理指標として、基準値 28.6%に対して 15%を目標値として設定していた。今回の調査結果における賛成派の割合は 20.2%と、目標値には届いていないが、前回調査結果に比べ 8.4 ポイント低下している（図4参照）。また、これは、令和元年9月の山口県における男女共同参画に関する県民意識調査結果（35.5%）と比較してもかなり低い割合となっており、固定的な性別役割分担意識の改革については、一定の成果が見られる結果となっている。

図4 「男は仕事、女は家庭」という考え方について（前回調査・県調査結果との比較）



※県民意識調査結果の回答割合は、無回答を除いた割合

IV. 家庭生活や子どもの育て方について

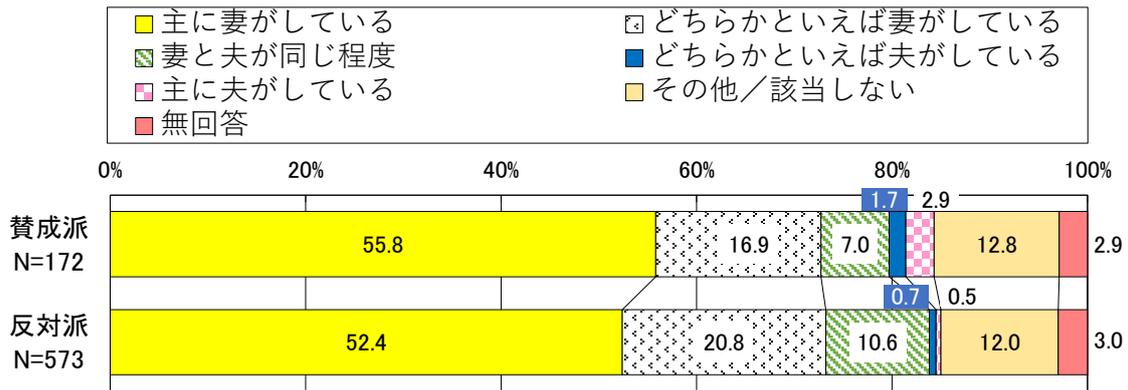
1. 家庭における男女の役割分担について

家庭における男女の役割分担については、前回と質問形式と選択肢の表現を変えたため、回答割合を直接比較することは難しいが、「料理や食事の支度、片付けなどの家事をする」「掃除や洗濯などの家事をする」「日々の家計を管理する」をはじめ、「育児、子どものしつけをする」「家族（親、祖父母等）の世話や介護をする」「自治会やPTA活動などの地域活動に参加する」などの項目で「主に妻がしている」「どちらかといえば妻がしている」の割合が高く、家庭での役割分担が女性に偏っているという実態に大きな変化は見られない（P20～27 参照）。

また、夫婦共働き家庭においても「家計を支える（生活費を稼ぐ）」について「主に夫がしている」「どちらかといえば夫がしている」と回答した割合が 70.3%を占める一方、「料理や食事の支度、片付けなどの家事をする」について「主に妻がしている」「どちらかといえば妻がしている」と回答した人の割合が 79.8%を占めるなど、意識レベルの変化ほどには、家庭における男女の役割分担の見直しが行われていない状況がうかがわれる。参考までに、「料理や食事の支度、片付けなどの家事をする」ことに関する役割分担を、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担の考え方に対する賛成派と反対派で比較しても、あまり大きな差異は見られなかった（図5参照）。

意識に実態がついていかない背景には、厳しい経済・雇用環境の下、男女ともに労働時間をはじめとする働き方の見直しが進まず、固定的な性別役割分担意識をさらに固定化しかねない矛盾に満ちた社会状況も見受けられる。今後は、このような現実を踏まえた上で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発と施策のあり方を検討し、家庭における女性の負担軽減を図る必要がある。

図5 「料理や食事の支度、片付けなどの家事をする」についての家庭における役割分担（「男は仕事、女は家庭」という考え方についての賛成派・反対派別クロス集計結果）

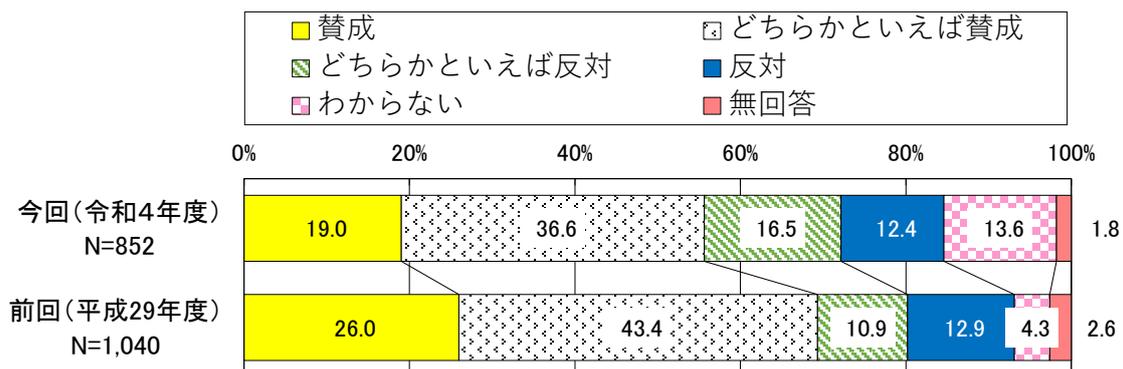


2. 子どもの教育・育て方について

「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」という考え方については、前回の調査結果に比べると反対派の割合が高くなっている（23.8%→28.9%）ものの、未だに賛成派（55.6%）が反対派（28.9%）を大きく上回っている（図6参照）。しかし、「男の子も女の子も経済的に自立できるように育てる」「男の子も女の子も料理、掃除、洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」という考え方については、大半の人が「賛成」または「どちらかといえば賛成」と回答しており、男女の区別なく、共に経済的自立や生活自立を目指す考え方が主流となっている（P28参照）。

児童・生徒一人ひとりが自らの個性に応じた生き方の選択ができるよう、主体的に進路を選択する能力を身につけ、幅広い分野に進むことができるような教育のあり方が求められている。

図6 「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」という考え方について（前回調査結果との比較）

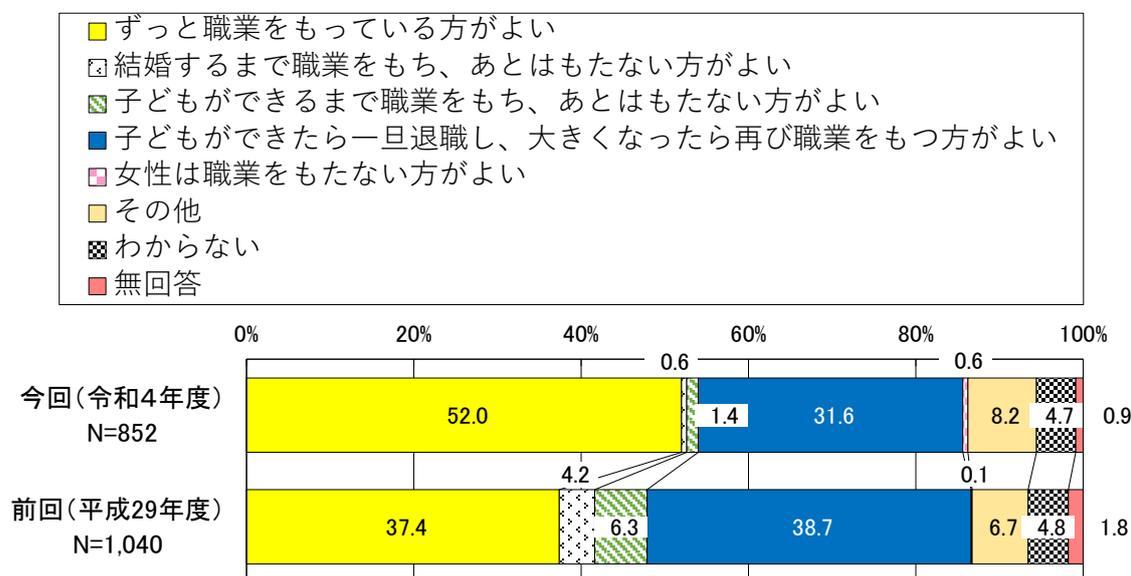


V. 就労・働き方について

「女性が職業を持つこと」について「ずっと職業をもっている方がよい」と回答した人の割合は52.0%と、前回調査結果37.4%から14.6ポイント増加しているが、「子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という回答も31.6%と、根強いものがある（図7参照）。人口減少社会における労働力確保の点などから、国はいわゆるM字カーブの解消を目標に掲げているが、結婚・出産・子育て期の就業中断が本人の希望によるものであれば問題はない。しかし、「子どもができたら一旦退職し、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という考えは、従来の固定的な性別役割分担意識という一面もあり、そういう周囲の意識も含め、現実には働き続けたくてもそれを可能にする社会環境が十分に整備されていないために、一旦仕事を離れざるを得ない女性も少なくない。妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（マタニティ・ハラスメント）を受けることなく就業を継続していくためには、多様な働き方に対応した就業支援や環境整備が重要である。

また、男女雇用機会均等法の改正などの法整備により、職場における男女の均等な機会と待遇の確保などの条件整備は進みつつあるが、今回の調査結果を見ると、職場では男性の方が優遇されていると感じている人が45.2%を占めている（図3参照）。一方、現在勤めている職場が女性にとって「働きにくい」「どちらかといえば働きにくい」と回答した人の割合は、女性（8.5%）よりも男性（25.9%）の方が17.4ポイント高い割合となっている（P38参照）。一見、女性の方が働きにくいと感じている人が少なく見えるが、これは現に勤めている女性への質問であり、むしろ働きにくさを感じない職場だから女性が勤められているととらえることができる。また、女性が働きにくいと考えた理由としては、「補助的な業務や雑用が多い」（30.3%）、「募集・採用の機会が少ない」（24.2%）、「仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない」（22.2%）、「生理など、体調不良時に休みが取りにくい」（19.2%）などが上位にあがっており、引き続き職場における男女の均等な機会と待遇の確保等を図る必要がある。

図7 女性が職業を持つことについての考え（前回調査結果との比較）



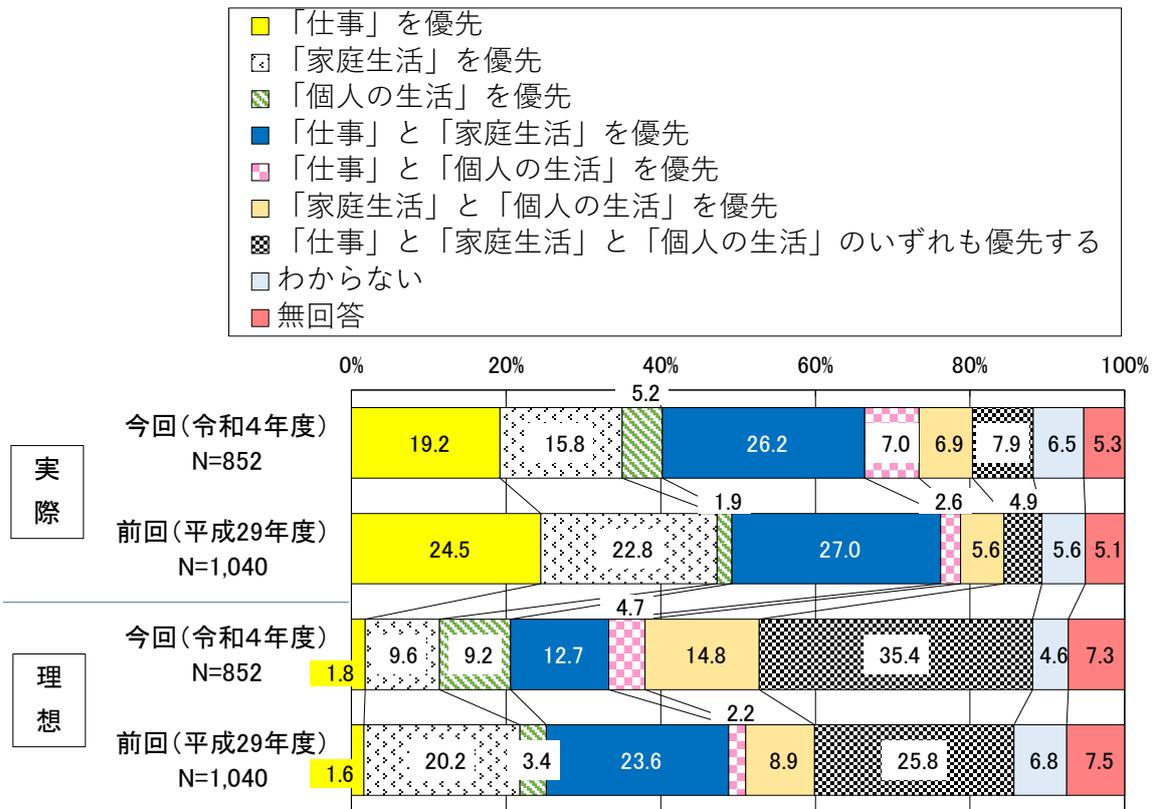
VI. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事」と、子育てや家庭生活、地域活動などの「仕事以外の生活」との調和がとれている状態を指す。ワーク・ライフ・バランスが保たれた社会の実現は、女性だけでなく男性にとっても暮らしやすい社会につながるものであり、女性の活躍推進に加え、人々が多様な働き方・生き方を選択できるようにしていく上でも重要である。

今回の調査において、「ワーク・ライフ・バランス」について「内容を知っている」「聞いたことがある」と回答した人の割合は69.6%で（P83参照）、前回調査結果（見たり聞いたりした人の割合：35.4%）に比べ認知度は大幅に上昇している。

また、実際の生活の中での「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度については、「仕事」を優先」と回答した人の割合が前回の24.5%から19.2%へと、「家庭生活」を優先」と回答した人の割合が同じく22.8%から15.8%へと減少しており、理想の生活には届かないまでも、いずれか一つを優先しようとする生活スタイルから「ワーク・ライフ・バランス」を図ろうとする市民の割合が増えつつあることがうかがえる。

図8 生活の中での、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度について
（前回調査結果との比較）



Ⅶ. 社会活動について

地域における社会活動については、「特に参加していない」と回答した人が44.8%を占めており、前回調査結果（38.8%）より増加している。参加していない理由としては、「忙しくて時間がないから」という声が聞こえてきそうであるが、もし本当にそうであるとすれば、社会活動への参加率を高めるためには、労働時間の短縮など、企業の協力が不可欠という結論が導かれる。しかし、それだけで解消できるような単純な問題ではない。今は何とかなっている、地域における匿名性や関係の希薄化が言われてから久しく、また個人生活が厳しさを増す中で、今後は市民生活のセーフティネットとして地域における活動をいかに再構築するかが問われてくると思われる。

また、地域活動の中で女性より男性が優遇されていると感じる割合は男性よりも女性の方が高くなっている（P14 参照）。これは、自治会長など役職につくのがほとんど男性という現状を反映していると思われる。一方、自治会の長などの役職に女性が少ない理由については、「男性中心に組織が運営されている（役職や仕事分担、活動時間帯など）」と回答した人の割合が50.2%と最も高くなっているが、「女性側が責任のある役を引き受けたがらないから」という回答も44.6%と多く（P59 参照）、実際、今回の調査においても自治会長への就任を依頼された場合に「断る」と回答した女性の割合は85.0%と、男性（72.6%）に比べ12.4ポイント高くなっている（P57 参照）。

女性がこの種の依頼を断る理由としては、責任の重さのほか、役職につく知識や経験の不足が指摘されているが、女性は地域活動の現場を支えており、地域の課題を熟知していることも多いと考えられることから、その経験を活かして地域活動の決定権を有する立場に立つことはよりよい地域づくりにも求められることである。女性がリーダーとしての役割を果たせるよう、また、男性の意識改革が進むよう、男女双方への啓発や学習機会の提供を進める必要がある。

Ⅷ. 暴力などの人権侵害について

配偶者などからの暴力（DV）、性犯罪、性暴力（望まない・同意のない性的な行為や発言）など、異性間の暴力の被害者の多くは女性で、その背景には、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差、男性の女性に対する所有意識などがあると言われている。このような女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題である。

第3次計画では、男女間のあらゆる暴力の根絶に関し、「一度でも何らかのDVを受けたことのある市民の割合」と「実際に何らかのDVなどの人権侵害を受けても相談しなかった（できなかった）人の割合」の2つを管理指標として設定していた。

管理指標「一度でも何らかのDVを受けたことのある市民の割合」については、前回調査結果23.8%に対し今回は17.8%となっており、目標値の15%には届かなかったものの、前回に比べ減少している。しかし、管理指標「実際に何らかのDVなどの人権侵害を受けても相談しなかった（できなかった）人の割合」については、前回の66.0%から72.4%へと増加している。

DVを受けた経験のある人の多くが誰にも相談しなかった（できなかった）という事実（P66 参照）は看過できず、また、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」という理由で相談を控える人が相当数存在する実態は、この種の人権侵害の深刻さをうかがわせる。被害者のみならず被害者の身近な人が市の窓口や配偶者暴力相談支援センターなど公的な機関につながるよう情報の周知を高める必要がある。

また、今回の調査で新たに盛り込んだ性暴力（望まない・同意のない性的な行為や発言。セクハラ、痴漢などを含む）についても、女性の10.1%が「自分が性暴力を受けたことがある」と回答しており（P69 参照）、第4次計画では、県や国の動きを踏まえ、新たに性暴力のない社会づくりに向けた施策展開も図り、あらゆる暴力の根絶を目指す必要がある。

第 2 部
事業所調査

第1章 調査の概要

I. 調査の目的

本市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握することによって、働く場における女性の活躍推進に関する施策を検討する基礎資料とするとともに、「第4次岩国市男女共同参画基本計画」策定の基礎資料とすることを目的とする。

II. 調査の設計

- | | |
|---------|--|
| 1. 調査地域 | 岩国市全域 |
| 2. 調査対象 | 市内所在の事業所 |
| 3. 標本数 | 500事業所 |
| 4. 抽出方法 | 市内の従業員10名以上の事業所から無作為抽出 |
| 5. 調査方法 | 質問紙法（無記名自記式）
郵送による配布・回収 |
| 6. 調査期間 | 令和4年6月20日～令和4年7月4日
（ただし、令和4年7月22日回収分までを集計に含めている。） |
| 7. 調査主体 | 岩国市総務部人権課男女共同参画室 |

III. 回収の結果

配布数：500件 有効回収数：182件 回収率：36.4%

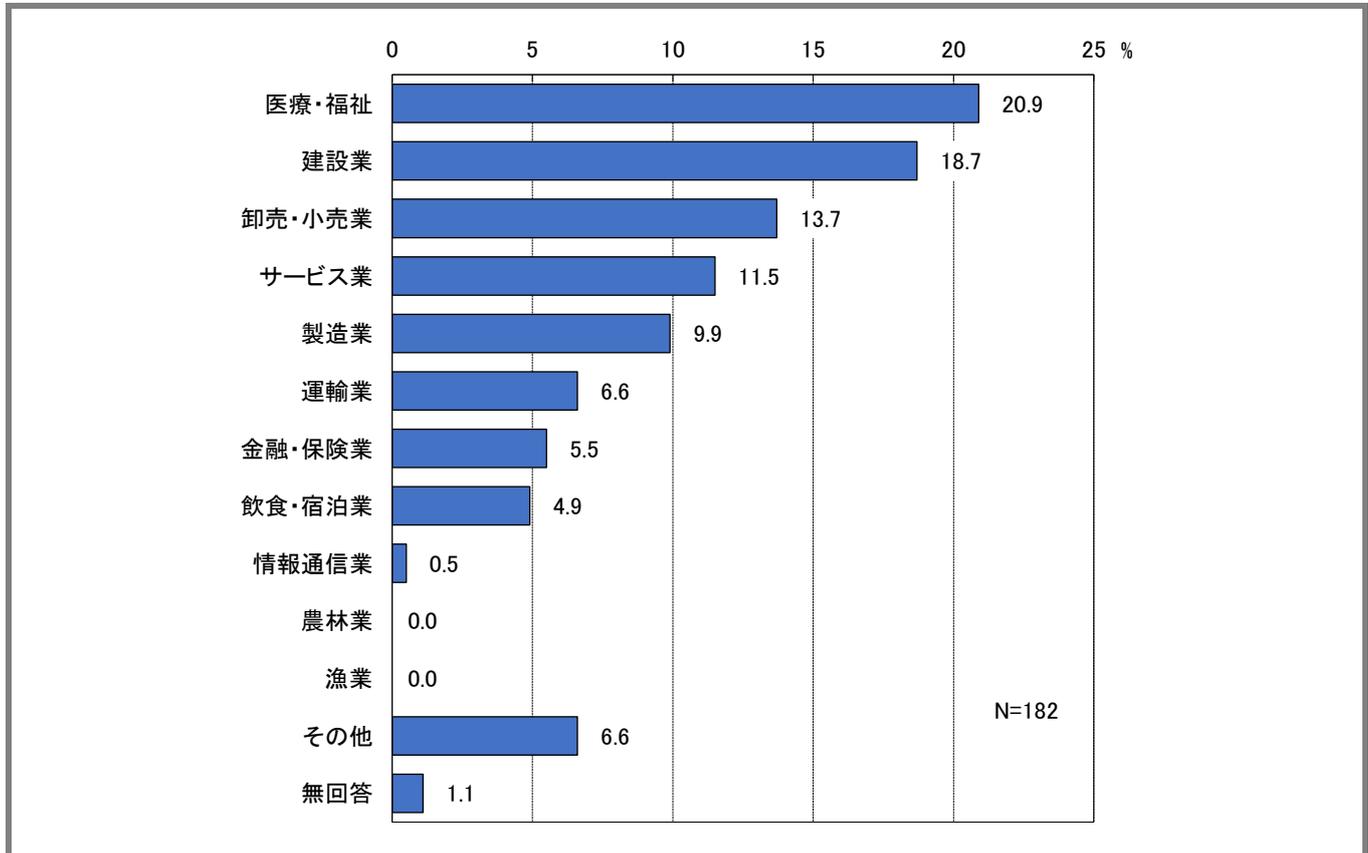
IV. 報告書の見方

1. 表やグラフ中の「N」は、各質問の回答者数を示している。
2. 回答は、各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示している。小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100.0%にならない場合がある。
3. 複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超える。
4. 表・グラフにおいて、回答選択肢を簡略化して表記している場合がある。

第2章 調査の結果

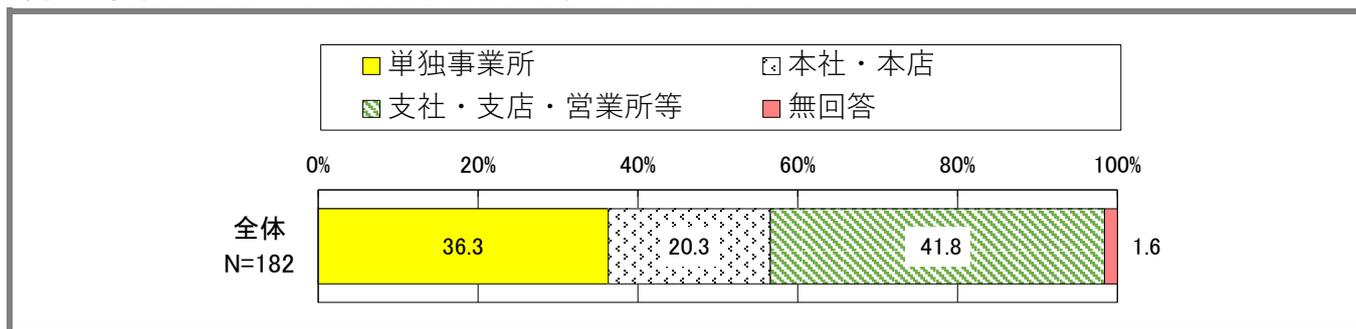
I. 事業所の概要について

問1 貴事業所の主な業種についておたずねします。（〇はひとつ）



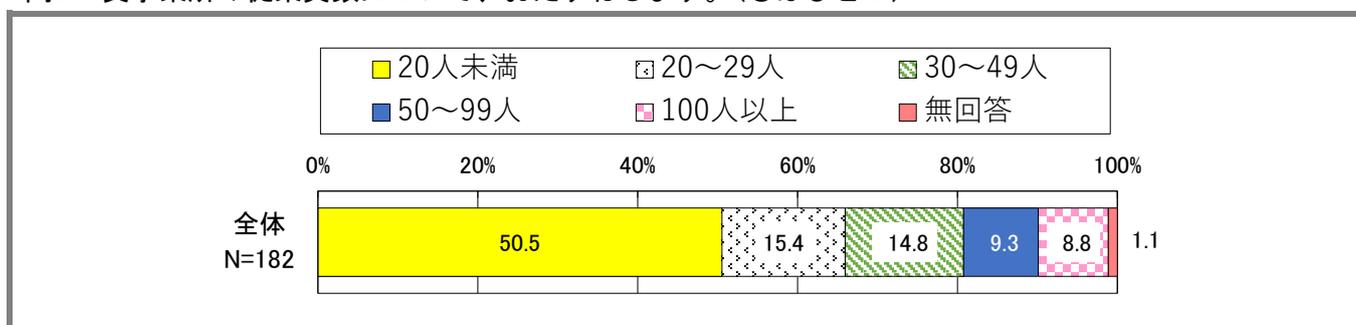
- 業種は、「医療・福祉」が 20.9%と最も多く、以下「建設業」（18.7%）、「卸売・小売業」（13.7%）、「サービス業」（11.5%）、「製造業」（9.9%）と続いている。
- 「その他」の回答で、複数の記載が見られたのは「教育」であった。

問2 事業所区分についておたずねします。（○はひとつ）



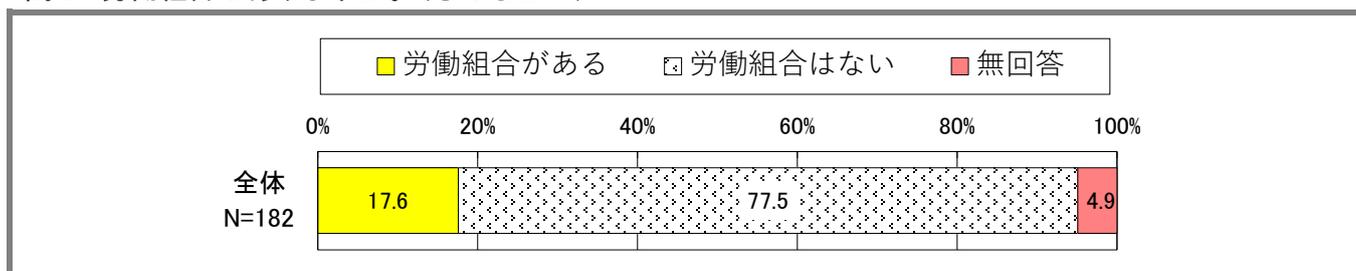
- 事業所区分は、「単独事業所」が36.3%、「本社・本店」が20.3%、「支社・支店・営業所等」が41.8%となっている。

問3 貴事業所の従業員数について、おたずねします。（○はひとつ）



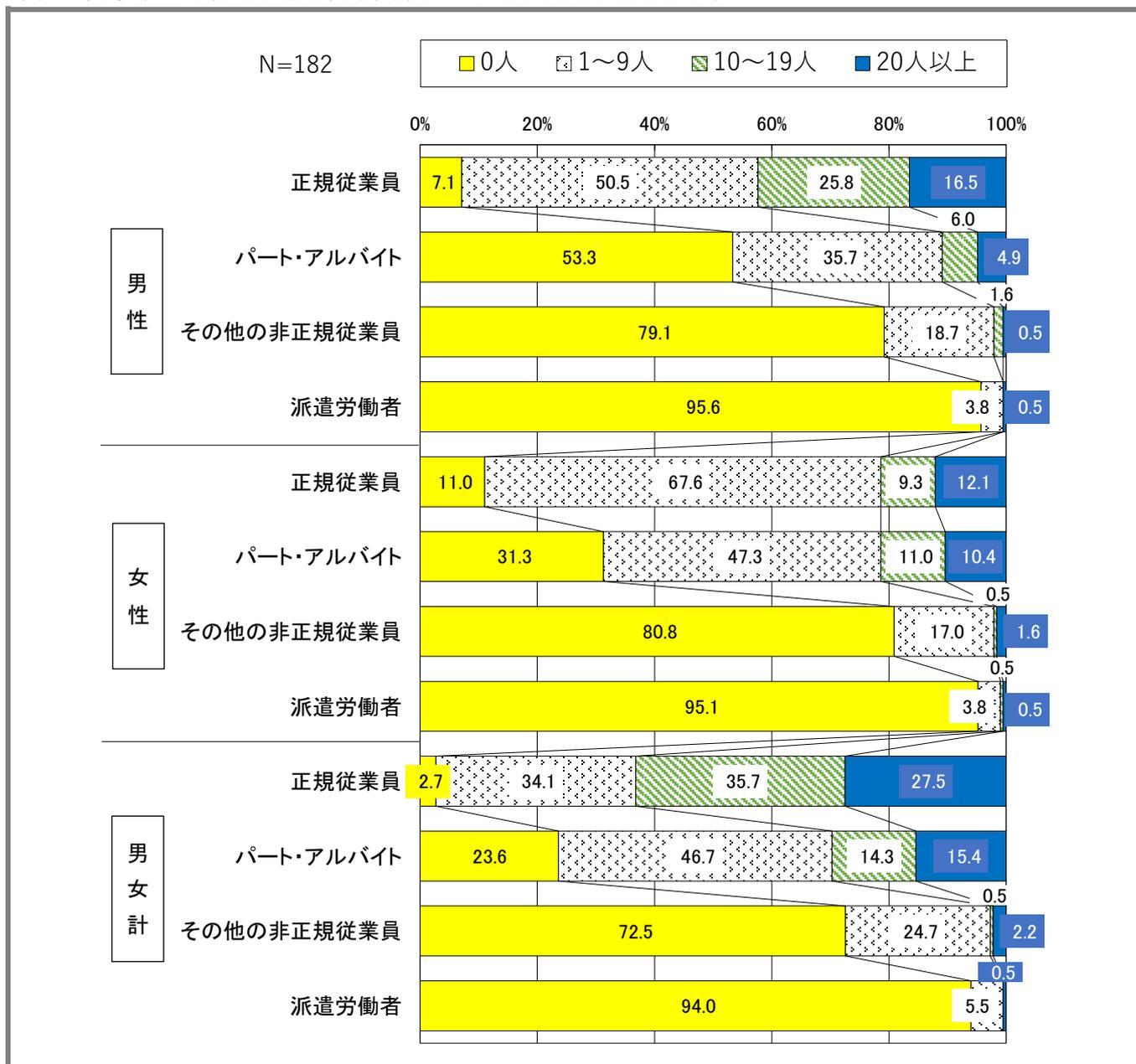
- 従業員数は、「20人未満」が50.5%と半数を占めている。

問4 労働組合はありますか。（○はひとつ）



- 「労働組合がある」と回答した事業所の割合は17.6%となっている。

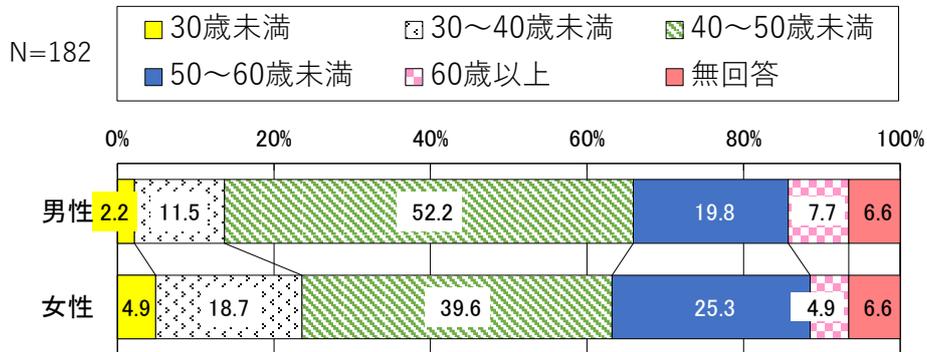
問5 貴事業所の雇用形態別従業員数について、おたずねします。



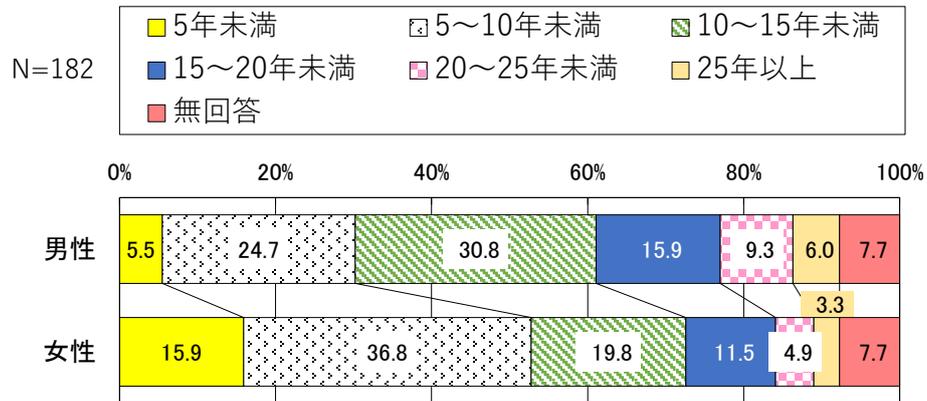
● 男女別の雇用形態別従業員数は上のとおりで、男女ともに10人未満の企業が多くなっている。

問6 貴事業所の正規従業員の平均年齢・平均勤続年数（1年未満は四捨五入）についておたずねします。

【平均年齢】



【平均勤続年数】

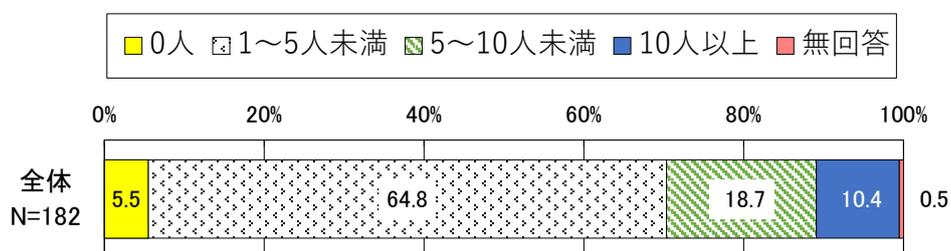


- 正規従業員の平均年齢で最も割合が高かったのは、男女とも「40～50歳未満」（男性：52.2%、女性：39.6%）であった。
- 正規従業員の平均勤続年数で最も割合が高かったのは、男性では「10～15年未満」（30.8%）、女性では「5～10年未満」（36.8%）であった。

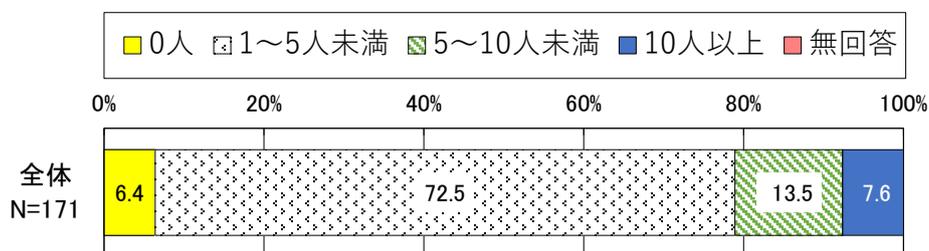
Ⅱ. 管理職の状況について

問7 貴事業所の管理職の人数についておたずねします。該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

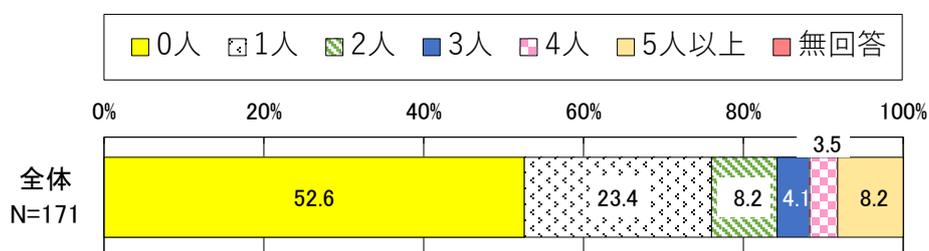
【管理職の人数】



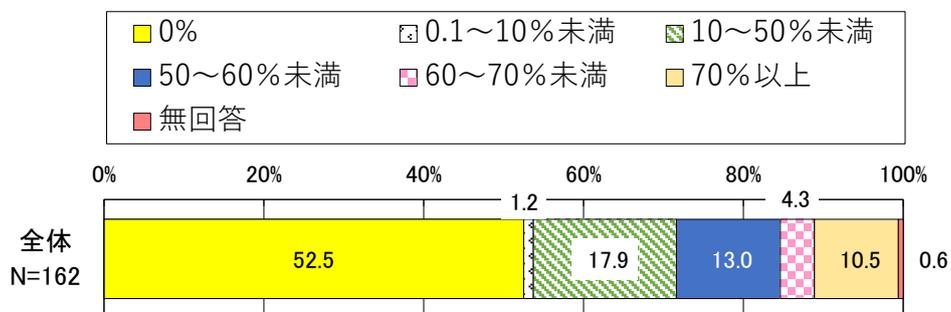
【うち男性管理職の人数（管理職のいない事業所を除く）】



【うち女性管理職の人数（管理職のいない事業所を除く）】



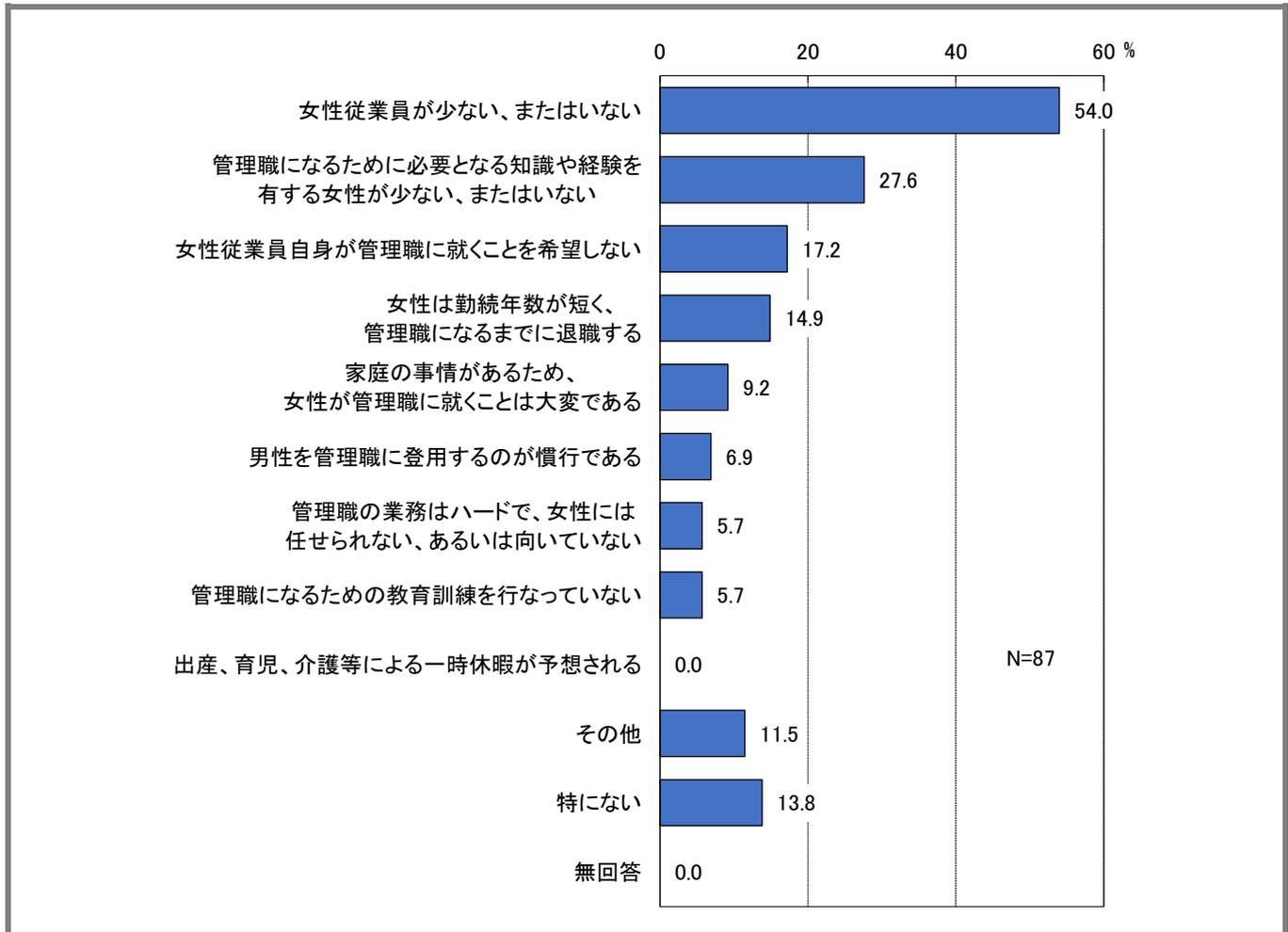
【女性管理職の割合（女性の常用労働者がいない事業所を除く）】



- 女性管理職の割合が0%の事業所割合は全体の52.5%となっており、10%未満の事業所割合が53.7%となっている。

問8 <問7で女性管理職が10%未満の事業所におたずねします>

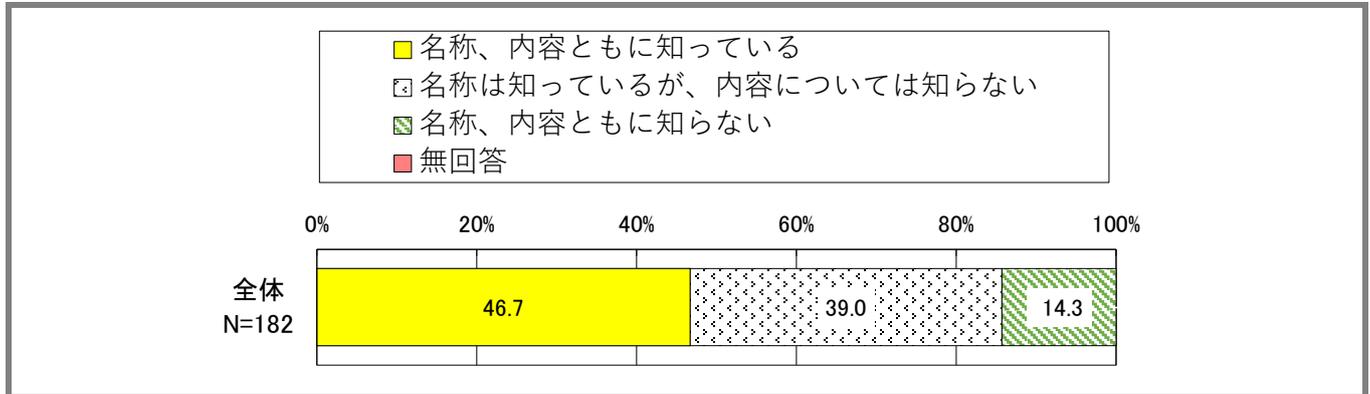
女性管理職が少ない（又はまったくいない）のは、どのような理由からですか。（〇はいくつでも）



- 女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）理由については、「女性従業員が少ない、またはいない」が54.0%と最も多く、以下「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」（27.6%）、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」（17.2%）、「女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」（14.9%）と続いている。

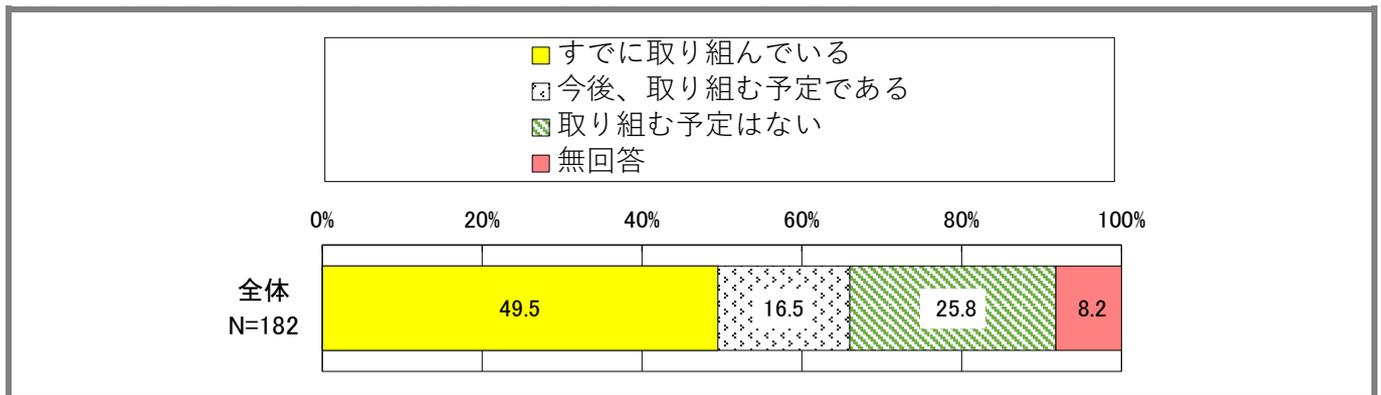
Ⅲ. 女性の活躍推進について

問9 国においては、職業生活において女性が活躍しやすい環境をつくることを目的に、「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」を制定し、2016年4月から施行されていますが、この法律について知っていますか。（○はひとつ）



● 女性活躍推進法を「名称、内容ともに知っている」と回答した事業所の割合は46.7%となっている。

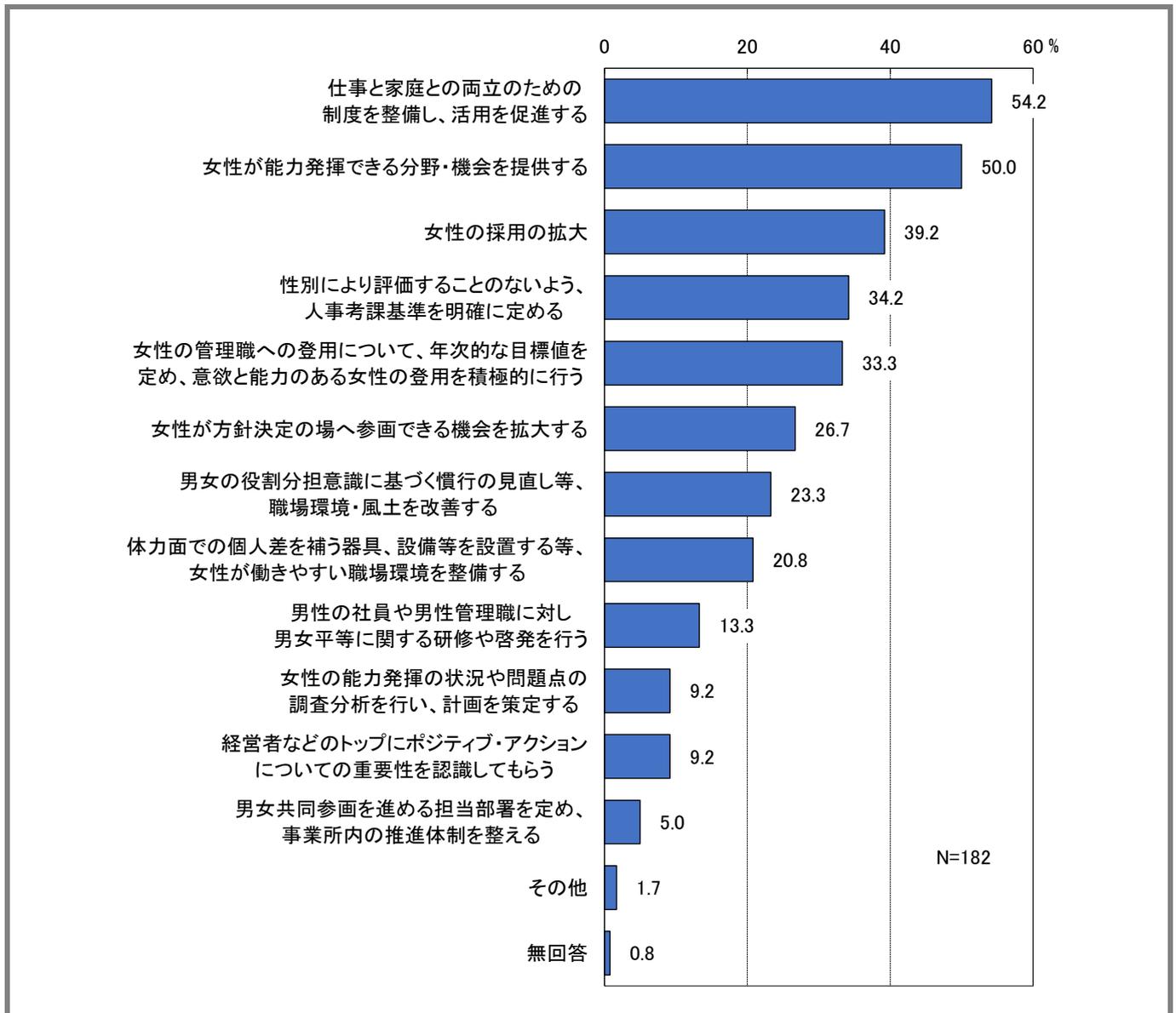
問10 貴事業所では、女性の活躍推進に取り組んでいますか。（○はひとつ）



● 女性の活躍推進に「すでに取り組んでいる」と回答した事業所の割合は49.5%で、「今後、取り組む予定である」と回答した事業所の割合は16.5%となっている。

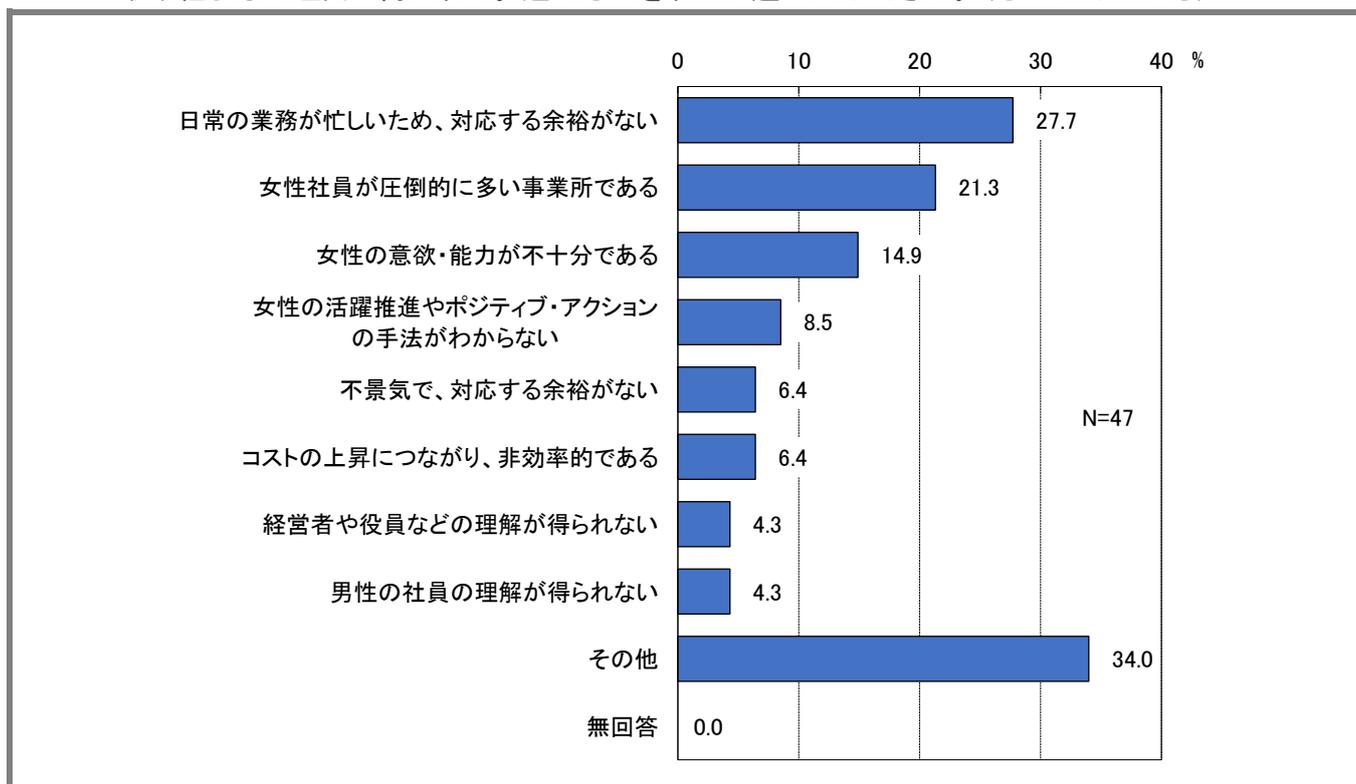
問11 <問10で「1 すでに取り組んでいる」「2 今後、取り組む予定である」と回答した事業所におたずねします>

どのようなことに取り組んだり、取り組む予定ですか。貴事業所の取り組みに近いものをすべて選んでください。（○はいくつでも）



- 問10で「すでに取り組んでいる」「今後、取り組む予定である」と回答した事業所に、その取り組み内容をたずねたところ、「仕事と家庭との両立のための制度を整備し、活用を促進する」という回答が54.2%と最も多く、以下、「女性が能力発揮できる分野・機会を提供する」（50.0%）、「女性の採用の拡大」（39.2%）、「性別により評価することのないよう、人事考課基準を明確に定める」（34.2%）、「女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行う」（33.3%）と続いている。

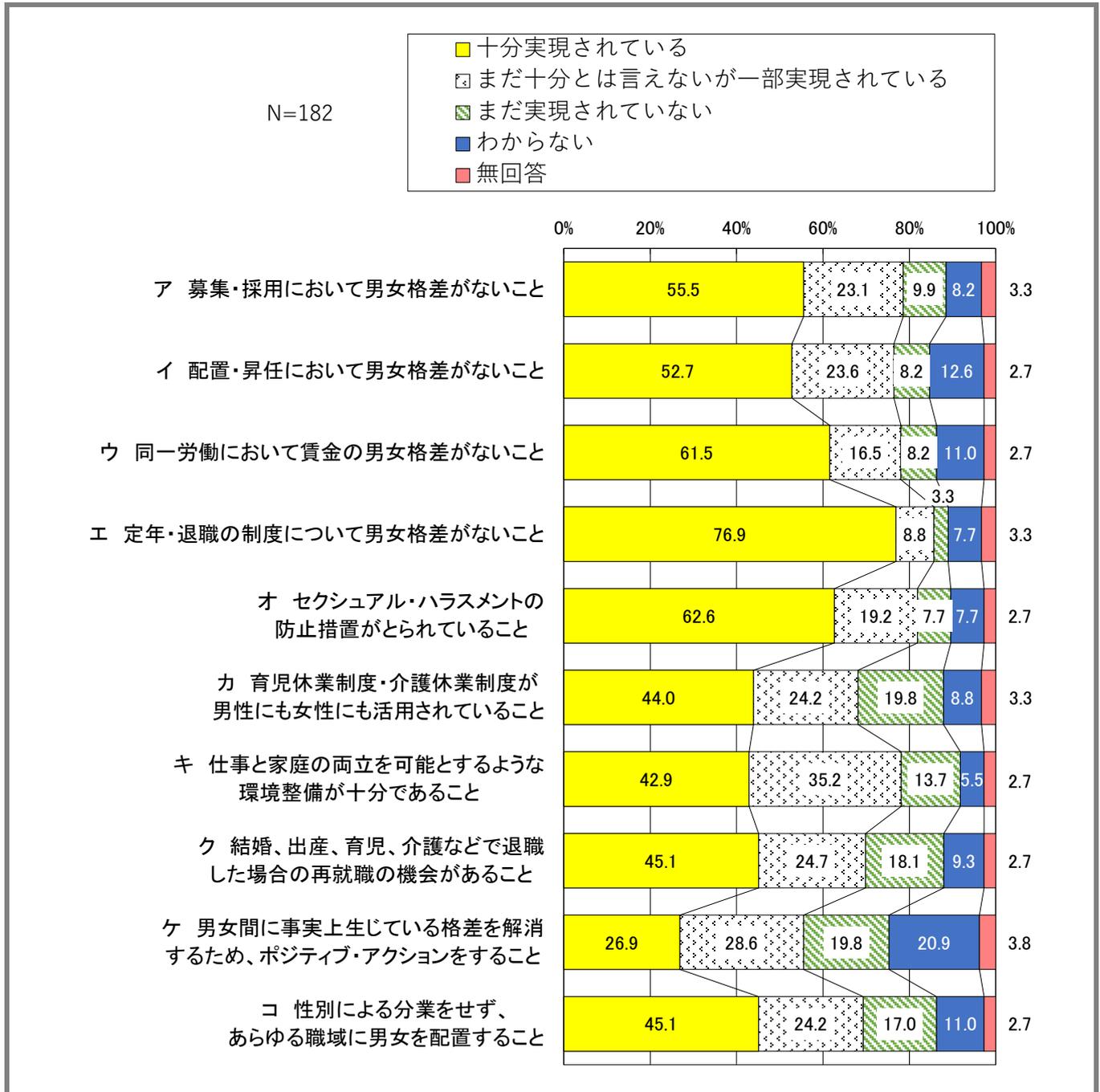
問12 <問10で「3 取り組む予定はない」と回答した事業所におたずねします>
 取り組まない理由は何ですか。近いものをすべて選んでください。（〇はいくつでも）



- 問10で「取り組む予定はない」と回答した事業所にその理由をたずねたところ、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」が27.7%と最も多く、以下「女性社員が圧倒的に多い事業所である」(21.3%)、「女性の意欲・能力が不十分である」(14.9%)と続いている。
- 「その他」の内容としては、「女性がいない、少ない」「力仕事で女性に向けた仕事でない」などがあがっていた。

IV. 男女共同参画の状況について

問13 貴事業所における男女共同参画の進捗状況はどのくらいだと思いますか。ア～コのそれぞれについて、1～4の中から1つ選んでください。(〇はそれぞれひとつ)



- 事業所における男女共同参画の進捗状況を 10 項目に分けてたずねた結果は上のおりで、「十分実現されている」という回答割合が最も高かったのは「定年・退職の制度について男女格差がないこと (76.9%)」で、「同一労働において賃金の男女格差がないこと」(61.5%) がそれに続いている。
- 「まだ実現されていない」という回答割合が高かったのは「育児休業制度・介護休業制度が男性にも女性にも活用されていること」と「男女間に事実上生じている格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること」(19.8%) となっている。

問14 育児休業取得状況について、男女別にお答えください。

令和3年度中に配偶者が出産した男性従業員がいた事業所数	32	令和3年度中に配偶者が出産した男性従業員数（人）	58
うち男性従業員が育児休業を取得した事業所数	7 (21.9%)	うち育児休業を取得した男性従業員数（人）	17 (29.3%)
令和3年度中に出産した女性従業員がいた事業所数	27	令和3年度中に出産した女性従業員数（人）	68
うち女性従業員が育児休業を取得した事業所数	27 (100%)	うち育児休業を取得した女性従業員数（人）	68 (100%)

- 令和3年度中に配偶者が出産した男性従業員数は58人で、うち17人(29.3%)が育児休業を取得している。
- 令和3年度中に出産した女性従業員数は68人で、その全員が育児休業を取得している。

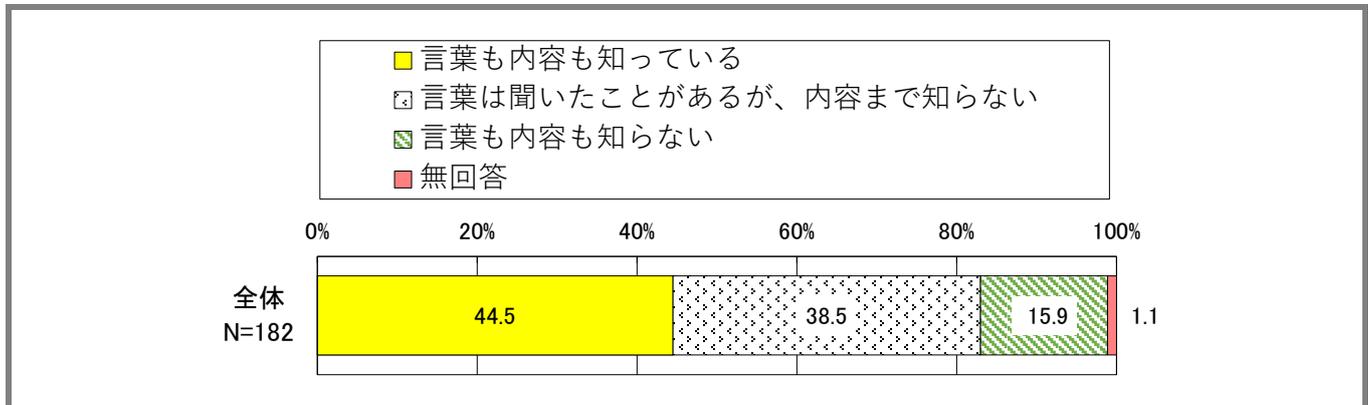
問15 介護休業取得状況について、男女別にお答えください。

令和3年度中に介護休業を取得した男性従業員がいた事業所数	5	令和3年度中に介護休業を取得した男性従業員数（人）	5
令和3年度中に介護休業を取得した女性従業員がいた事業所数	9	令和3年度中に介護休業を取得した女性従業員数（人）	10

- 令和3年度中に介護休業を取得した男性従業員数は5人、女性従業員数は10人となっている。

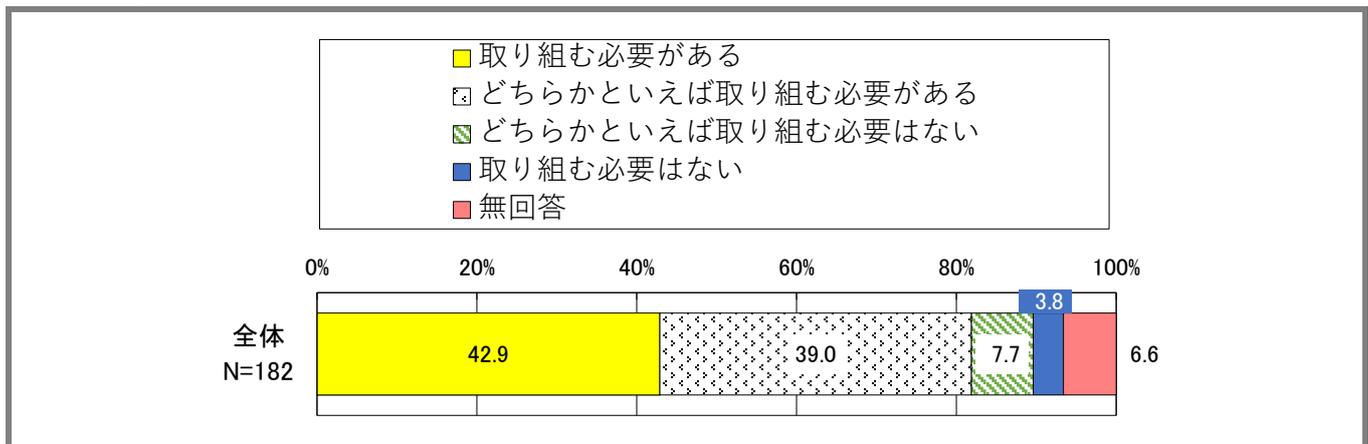
V. ワーク・ライフ・バランスについて

問16 国や県、市では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けての取り組みを推進していますが、そのことについて知っていますか。（〇はひとつ）



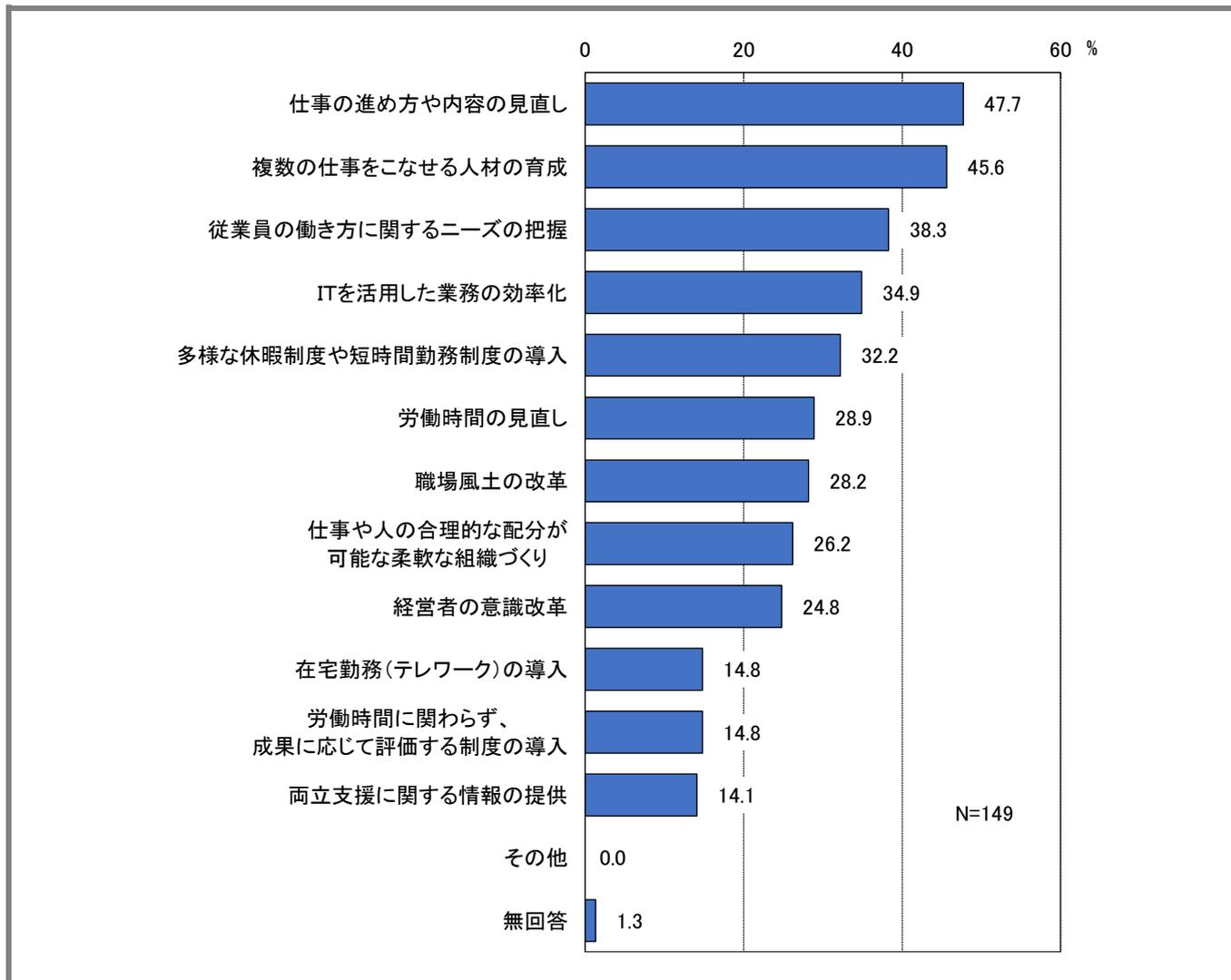
- 国、県、市によるワーク・ライフ・バランス実現に向けての取り組み推進について「言葉も内容も知っている」と回答した事業所の割合は44.5%となっている。

問17 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取り組みについて貴事業所はどう思いますか。（〇はひとつ）



- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取り組みについて、「取り組む必要がある」と回答した事業所の割合は全体の42.9%で、「どちらかといえば取り組む必要がある」(39.0%)を合わせると81.9%となるが、「取り組む必要はない」(3.8%)、「どちらかといえば取り組む必要はない」(7.7%)を合わせ、全体の1割程度の事業所は取り組みの必要性を感じていないという結果となっている。

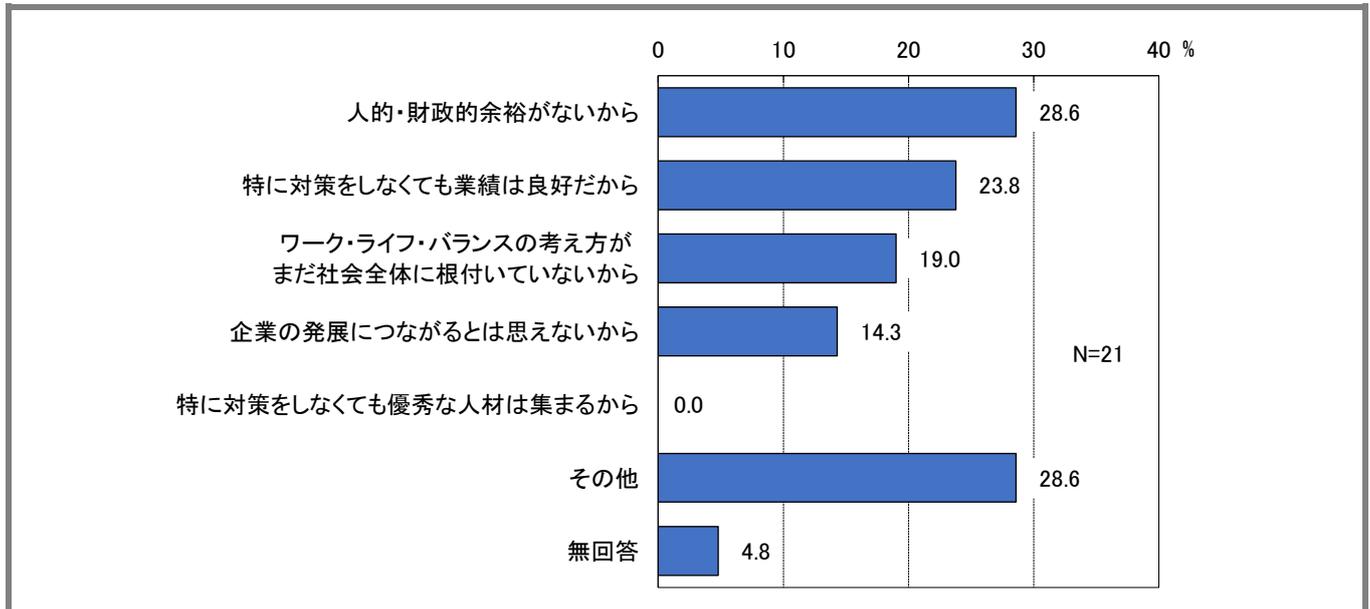
問17-1 <問17で「1 取り組む必要がある」「2 どちらかといえば取り組む必要がある」と答えた事業所のみお答えください>
 具体的にはどのような取り組みが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）



- 問17で「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取り組みについて、「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」と回答した事業所に、どのような取組みが必要だと思うかたずねたところ、「仕事の進め方や内容の見直し」が全体の47.7%と最も多く、以下、「複数の仕事をこなせる人材の育成」(45.6%)、「従業員の働き方に関するニーズの把握」(38.3%)、「ITを活用した業務の効率化」(34.9%)、「多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入」(32.2%)と続いている。

問17-2 <問17で「3 どちらかといえば取り組む必要はない」「4 取り組む必要はない」と答えた事業所のみお答えください>

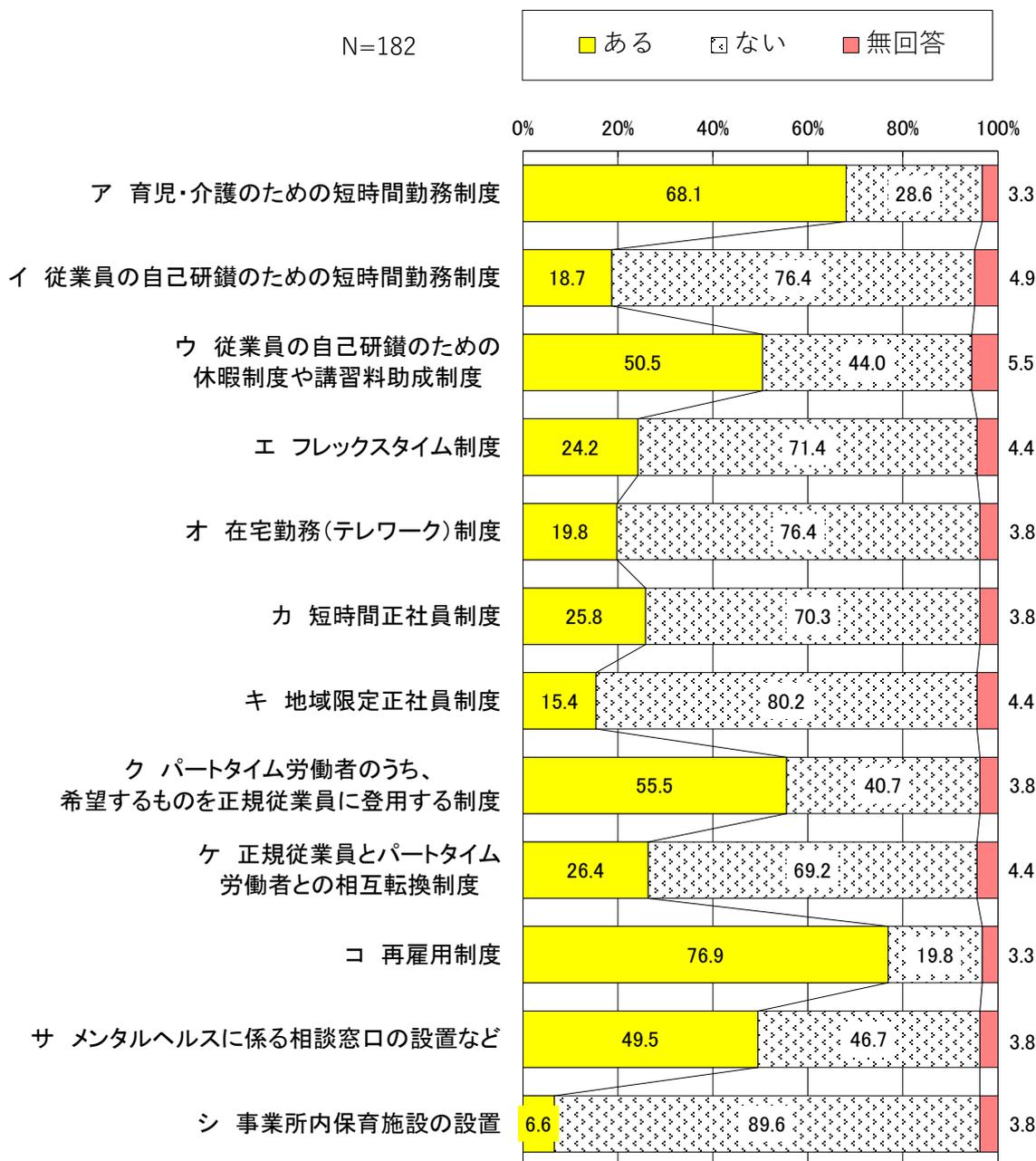
取り組む必要がないとした理由は何ですか。（○はいくつでも）



- 問17で「どちらかといえば取り組む必要はない」「取り組む必要はない」と回答した事業所に、その理由をたずねたところ、「人的・財政的余裕がないから」が28.6%、「特に対策をしなくても業績は良好だから」が23.8%、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ社会全体に根付いていないから」が19.0%と続いている。

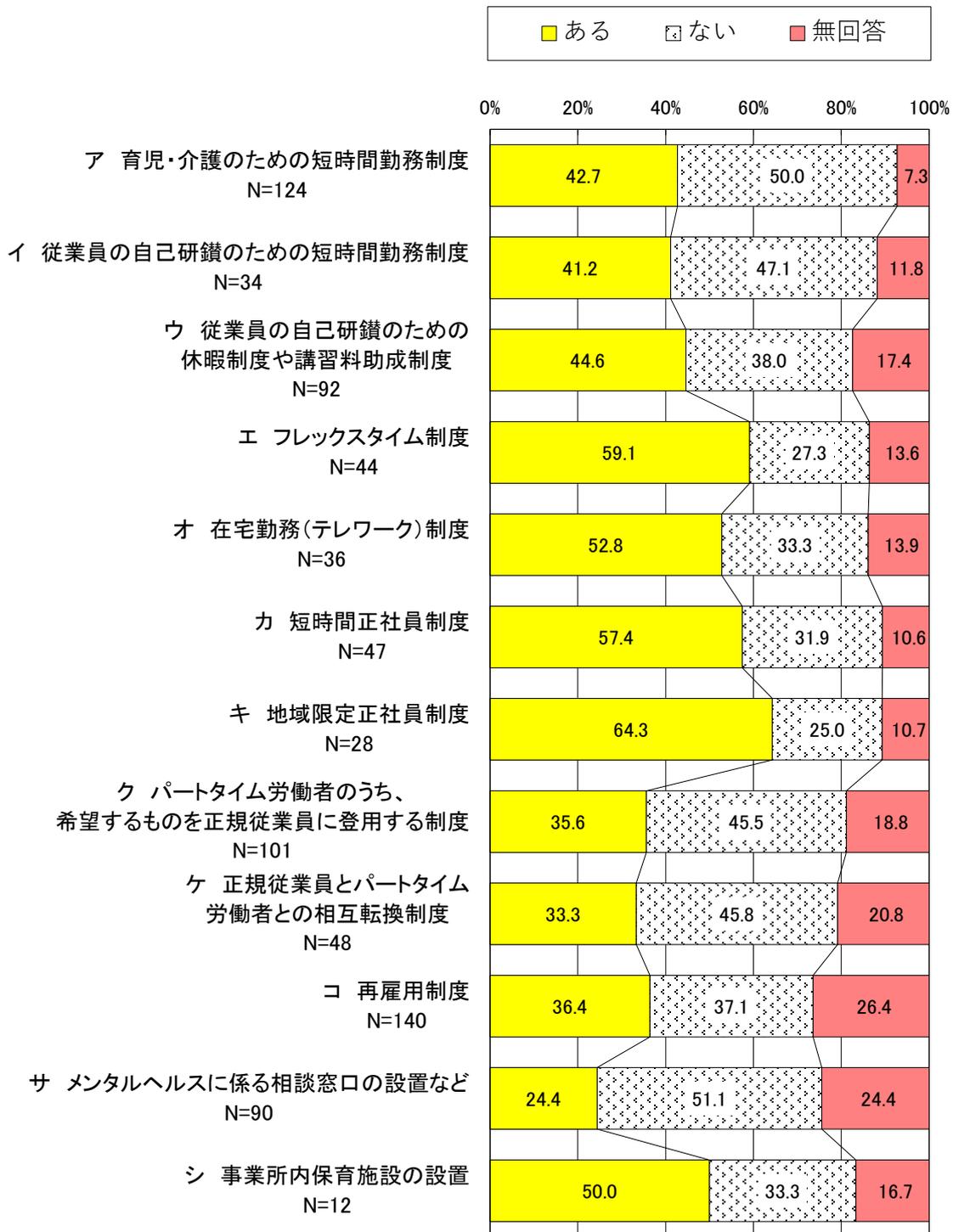
問18 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。次のア～シについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

【制度の有無】



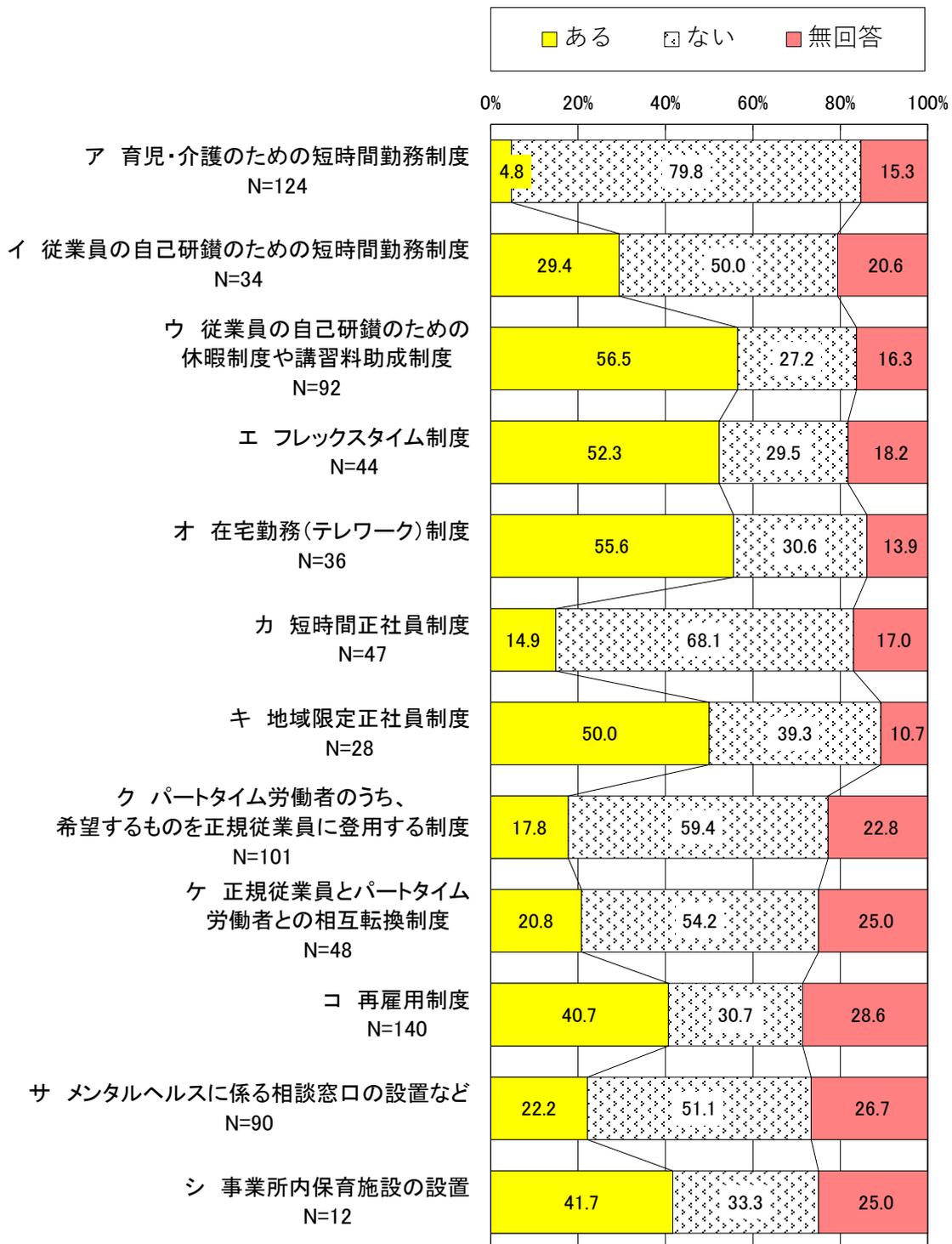
- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度のうち、「ある」という回答が最も多かったのは「再雇用制度」(76.9%)で、以下、「ア. 育児・介護のための短時間勤務制度」(68.1%)、「パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度」(55.5%)、「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」(50.5%)と続いている。

【女性利用者の有無】



- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度が「ある」と回答した事業所に、女性の利用者の有無をたずねたところ、「ある」という回答が多かったのは、「地域限定正社員制度」(64.3%) や「フレックスタイム制度」(59.1%)、「短時間正社員制度」(57.4%)、「在宅勤務(テレワーク)制度」(52.8%) などとなっている。

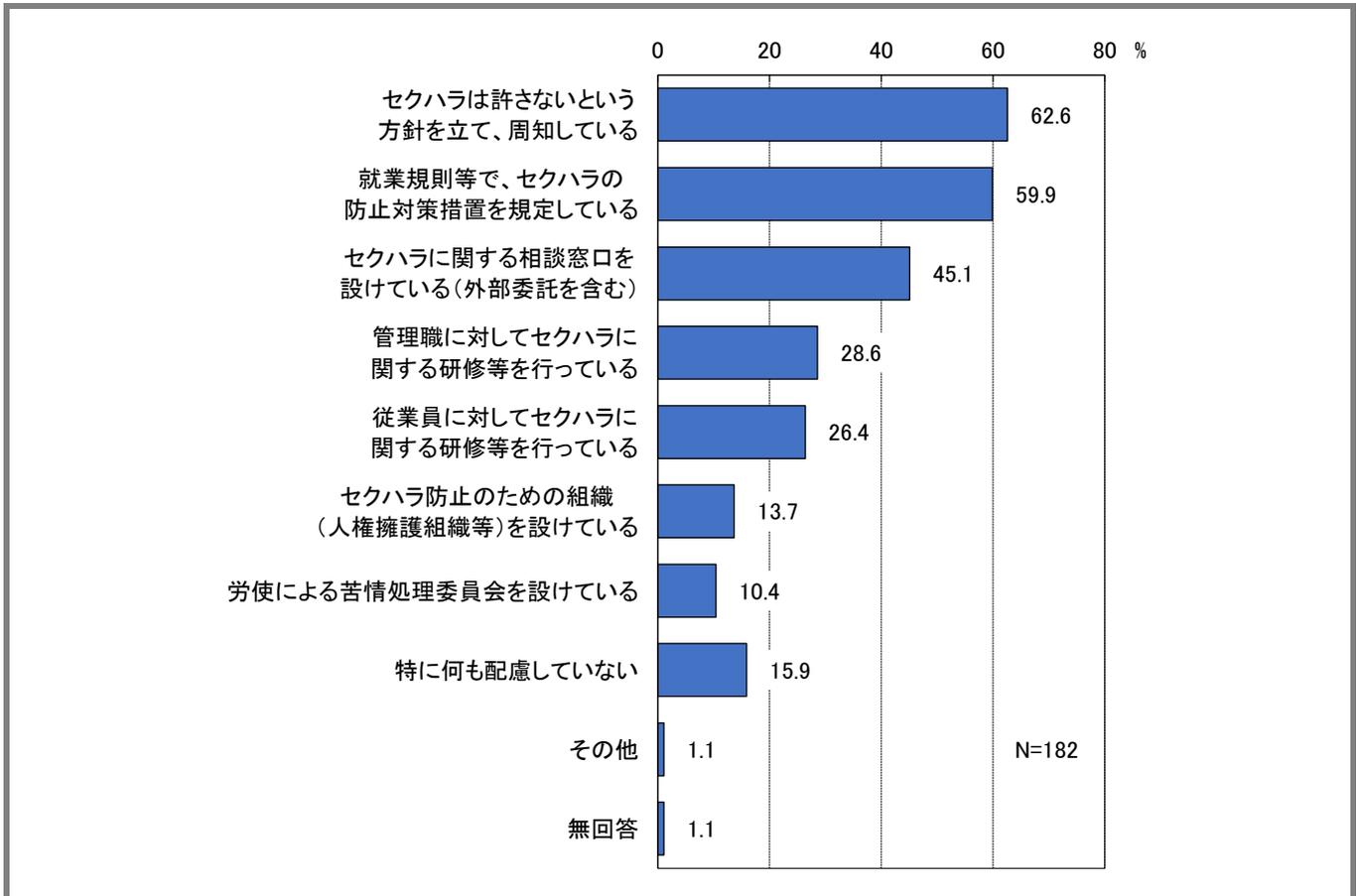
【男性利用者の有無】



- 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度が「ある」と回答した事業所に、男性の利用者の有無を尋ねたところ、「ある」という回答が多かったのは、「従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度」(56.5%) や「在宅勤務(テレワーク)制度」(55.6%)、「フレックスタイム制度」(52.3%)、「地域限定正社員制度」(50.0%) などとなっている。

Ⅵ. ハラスメントについて

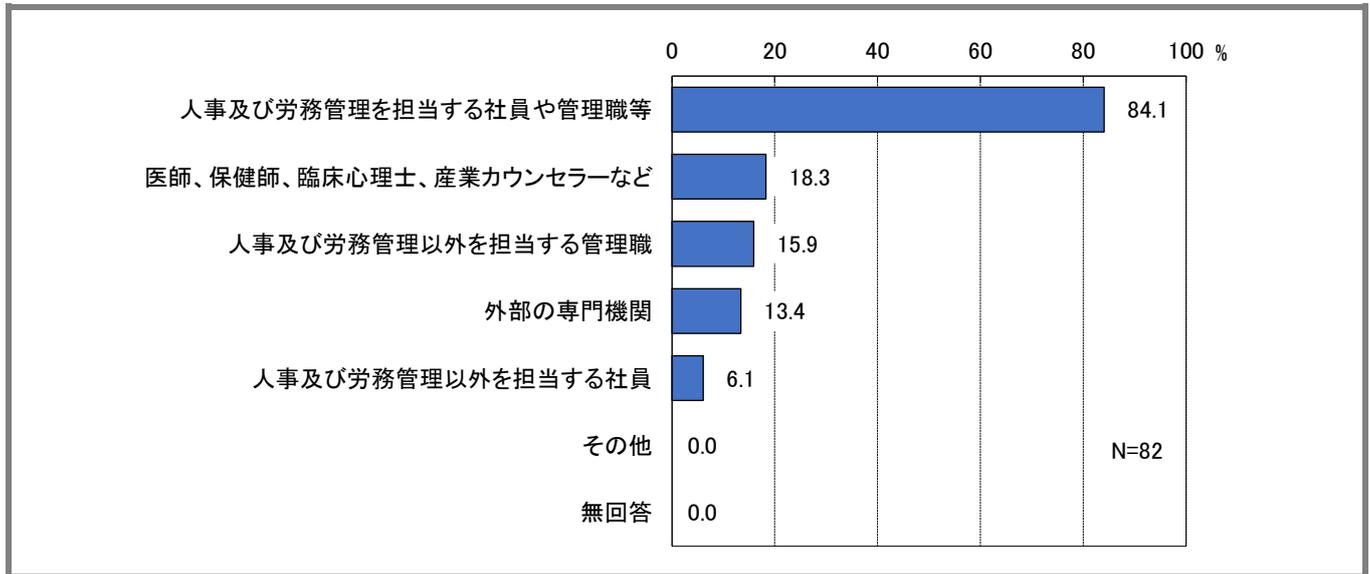
問19 貴事業所では職場におけるセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の問題についてどのような取り組みをしていますか。（〇はいくつでも）



- セクシャル・ハラスメントの問題についてどのような取り組みをしているかたずねたところ、「セクハラは許さないという方針を立て、周知している」という回答割合が62.6%と最も多く、「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している」が59.9%、「セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が45.1%でそれに続いている。
- 「特に何も配慮していない」と回答した事業所の割合は15.9%となっている。

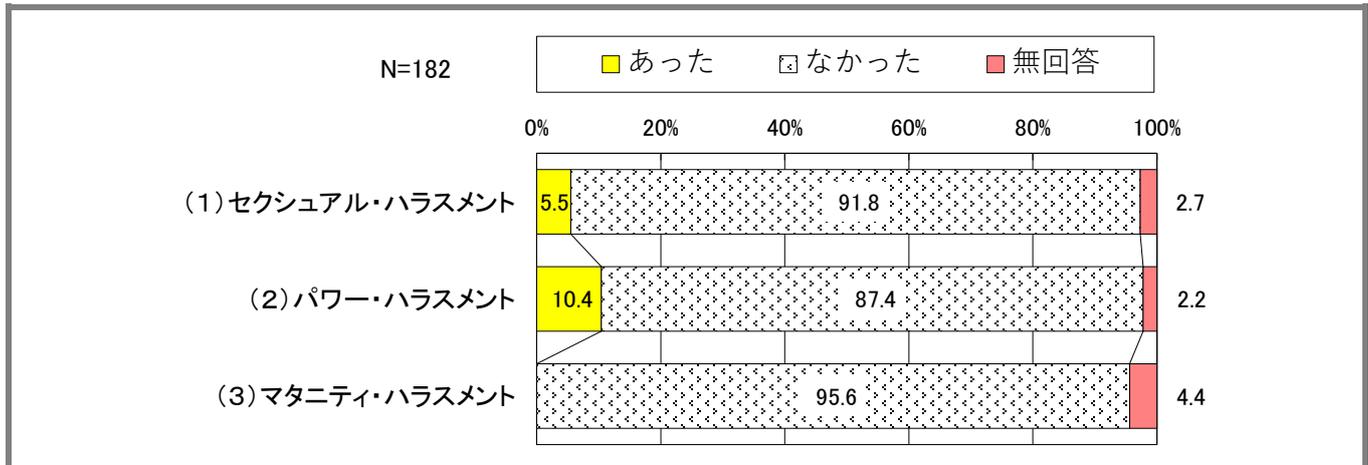
問19-1 <問19で「6 セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」と答えた事業所のみお答えください>

貴事業所に設置しているセクハラに関する相談には誰が対応しますか。（〇はいくつでも）



- 問19で「セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」と回答した事業所に、相談に対応するのは誰かを尋ねたところ、「人事及び労務管理を担当する社員や管理職等」が84.1%と圧倒的に多く、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」が18.3%、「人事及び労務管理以外を担当する管理職」が15.9%、「外部の専門機関」が13.4%となっている。

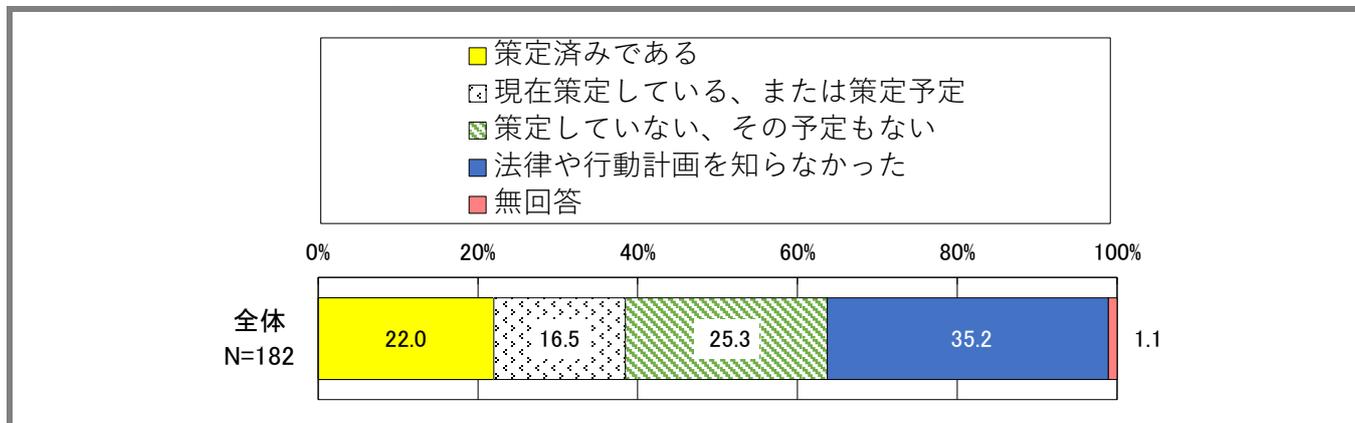
問20 貴事業所では過去3年間に、ハラスメントに関する相談等がありましたか。また、「1 あった」と答えた事業所は、その件数もご記入ください。(〇はそれぞれひとつ)



- 過去3年間に、セクシュアル・ハラスメントに関する相談等が「あった」と回答した事業所は5.5% (10事業所)、パワー・ハラスメントに関する相談等が「あった」と回答した事業所は10.4% (19事業所) となっており、マタニティ・ハラスメントに関する相談等が「あった」と回答した事業所はなかった。
- セクシュアル・ハラスメントに関する相談等が「あった」と回答した10事業者のうち、7事業所については相談件数1件、それ以外の事業所の相談件数については、それぞれ2件、3件、4件となっている。
- パワー・ハラスメントに関する相談等が「あった」と回答した19事業所のうち、15事業所については相談件数1件、それ以外の事業所の相談件数については、2事業所が2件、1事業所が8件となっている (1事業者は件数無回答)。

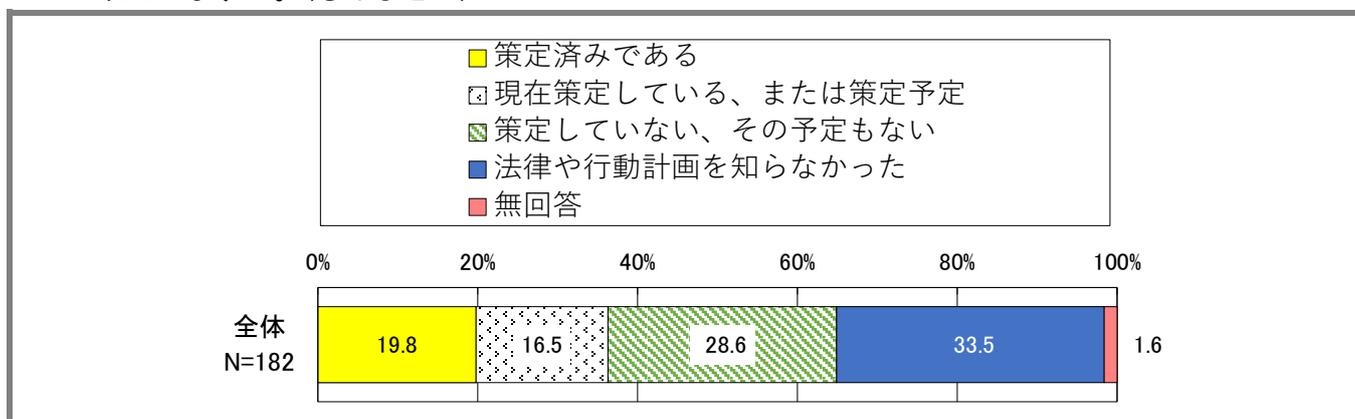
Ⅶ. 男女共同参画に関する制度について

問21 次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画の策定については知っていますか。また、策定はされていますか。（〇はひとつ）



- 次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画について「策定済みである」と回答した事業所の割合は 22.0%で、「現在策定している、または策定予定」(16.5%) を合わせると 38.5%となるが、「策定していない、その予定もない」と回答した事業所は 25.3%、「法律や行動計画を知らなかった」と回答した事業所も 35.2%となっている。

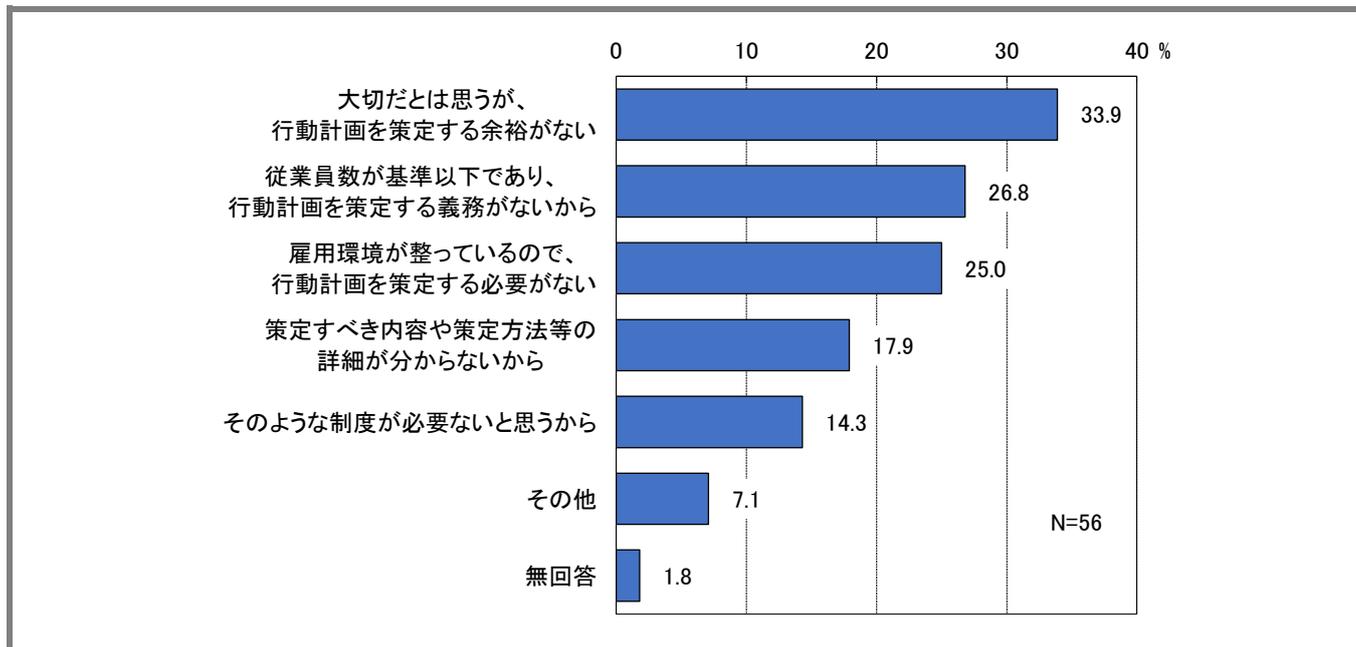
問22 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については知っていますか。また、策定はされていますか。（〇はひとつ）



- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について「策定済みである」と回答した事業所の割合は 19.8%で、「現在策定している、または策定予定」(16.5%) を合わせると 36.3%となるが、「策定していない、その予定もない」と回答した事業所は 28.6%、「法律や行動計画を知らなかった」と回答した事業所も 33.5%となっている。

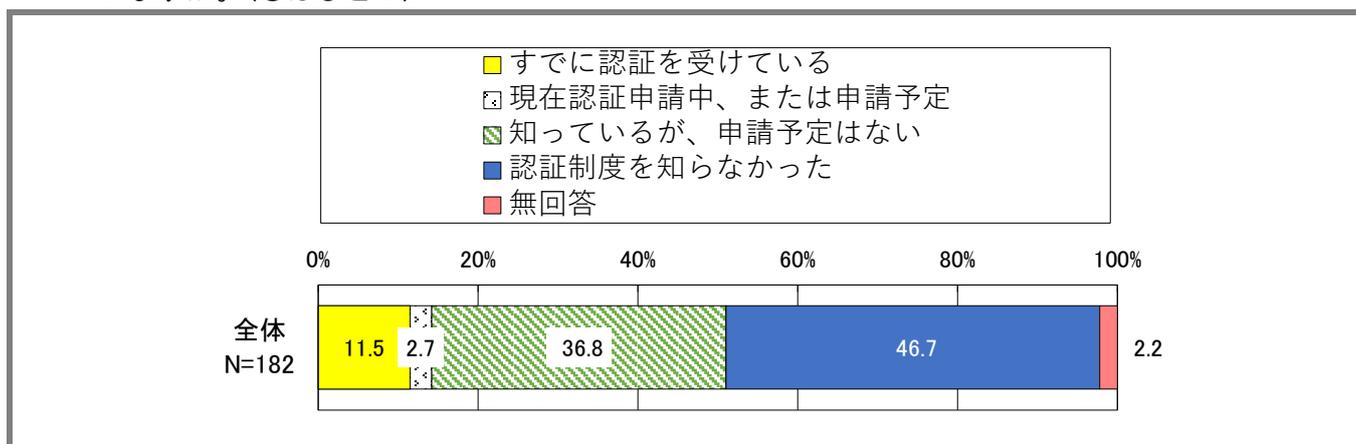
問23 <問21、問22のいずれかで「3 策定していない、その予定もない」を選択した事業者のみお答えください>

行動計画を策定しない理由は何ですか。（〇はいくつでも）



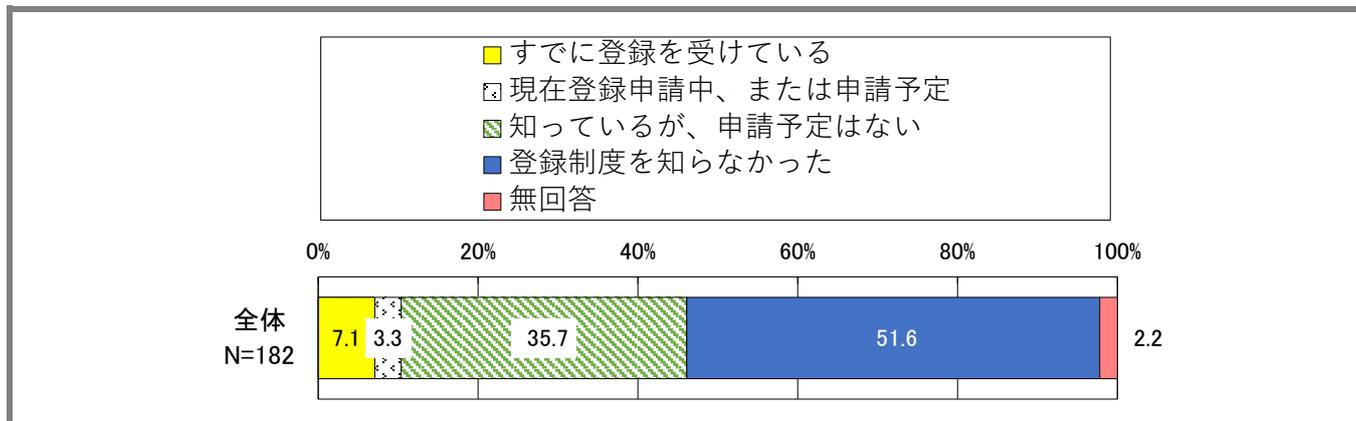
● 問21の事業主行動計画、問22の一般事業主行動計画のいずれかで、「策定していない、その予定もない」と回答した事業所にその理由をたずねたところ、「大切だとは思うが、行動計画を策定する余裕がない」という回答割合が33.9%と最も多く、以下「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がないから」（26.8%）、「雇用環境が整っているため、行動計画を策定する必要がない」（25.0%）と続いている。

問24 山口県では、男女共同参画に向けた自主的な活動に積極的に取り組む事業者や団体などを「やまぐち男女共同参画推進事業者」として認証し、その活動を支援していますが、そのことを知っていますか。（〇はひとつ）



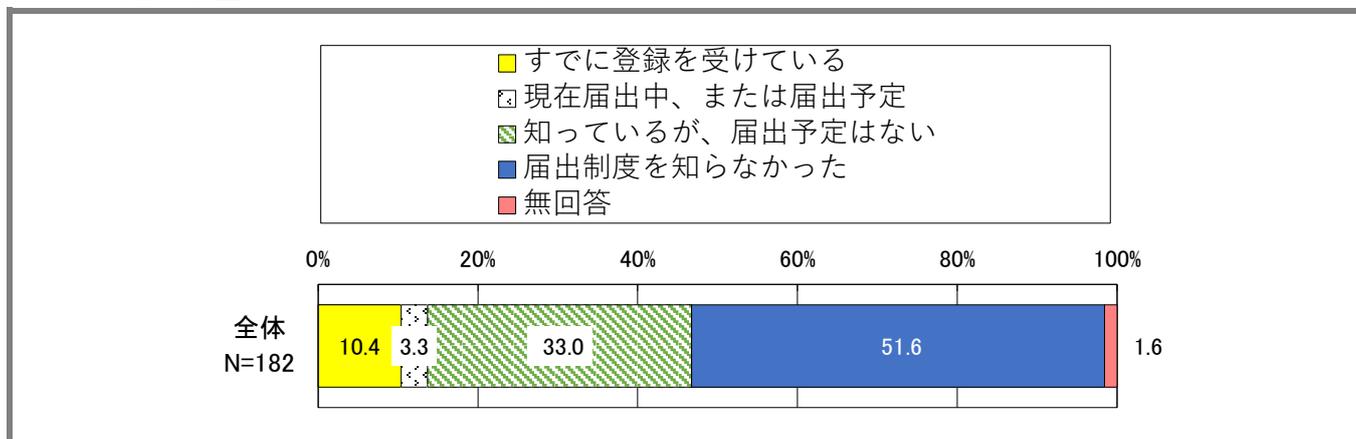
● 「やまぐち男女共同参画推進事業者」について「すでに認証を受けている」と回答した事業所の割合は11.5%で、「現在認証申請中、または申請予定」（2.7%）を合わせると14.2%となるが、「知っているが、申請予定はない」と回答した事業所は36.8%、「認証制度を知らなかった」と回答した事業所も46.7%となっている。

問25 山口県では、女性労働者に対する活躍の推進に関する取り組みを積極的に行うことを宣言する事業者を「やまぐち女性の活躍推進事業者」として登録し、応援していますが、そのことを知っていますか。（〇はひとつ）



● 「やまぐち女性の活躍推進事業者」について「すでに登録を受けている」と回答した事業所の割合は7.1%で、「現在登録申請中、または申請予定」（3.3%）を合わせると10.4%となるが、「知っているが、申請予定はない」と回答した事業所は35.7%、「登録制度を知らなかった」と回答した事業所も51.6%となっている。

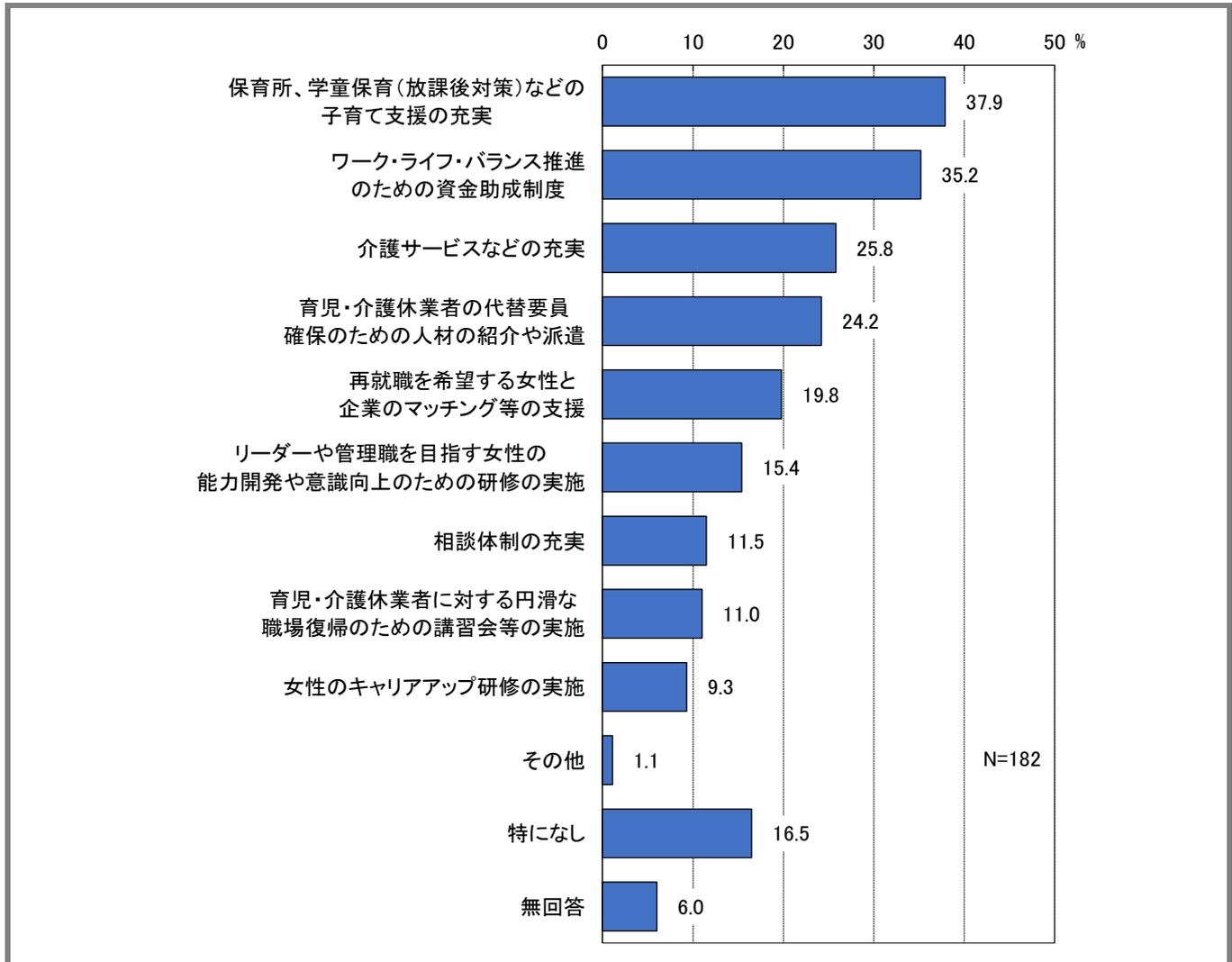
問26 山口県では、男女がともに働きながら安心して子どもを産み育てることができる雇用環境づくりに取り組む企業を奨励・支援し、その取り組みを広く紹介するため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の取り組みを宣言（公表）する企業の届出制度（「やまぐち子育て応援企業」宣言制度）を実施していますが、そのことを知っていますか。（〇はひとつ）



● 「やまぐち子育て応援企業」宣言制度について「すでに登録を受けている」と回答した事業所の割合は10.4%で、「現在届出中、または届出予定」（3.3%）を合わせると13.7%となるが、「知っているが、届出予定はない」と回答した事業所は33.0%、「届出制度を知らなかった」と回答した事業所も51.6%となっている。

Ⅷ. 行政への要望について

問27 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。
 (〇はいくつでも)



- 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことについては、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」という回答割合が37.9%と最も高く、以下「ワーク・ライフ・バランス推進のための資金助成制度」（35.2%）、「介護サービスなどの充実」（25.8%）、「育児・介護休業者の代替要員確保のための人材の紹介や派遣」（24.2%）、「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」（19.8%）と続いている。

第3章 調査結果のまとめ

I. はじめに

岩国市では、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定されたことを受け、「第3次岩国市男女共同参画基本計画」（以下、「前計画」という。）には、それまでの取組に加え、働く場における女性の活躍推進に係る施策を盛り込んでいる。

本調査と同じ、市内の事業所を対象とした調査は前計画策定時にも実施しており、今回の調査結果と前回の調査結果を比較することで、事業所における女性の活躍推進に関する取組の普及状況や前計画期間の成果を検証することができる。

調査実施にあたっては、市内の従業員10人以上の500事業所を対象としており、有効回収率が36.4%と低かったこともあって、回答事業所の業種構成は前回とかなり異なっている（図1参照）が、従業員数等事業所の規模別構成割合には大きな差異はなく（図2参照）、計画策定の基礎資料としての比較には大きな支障はないと思われる。

図1 回答事業所の業種別構成（前回調査結果との比較）

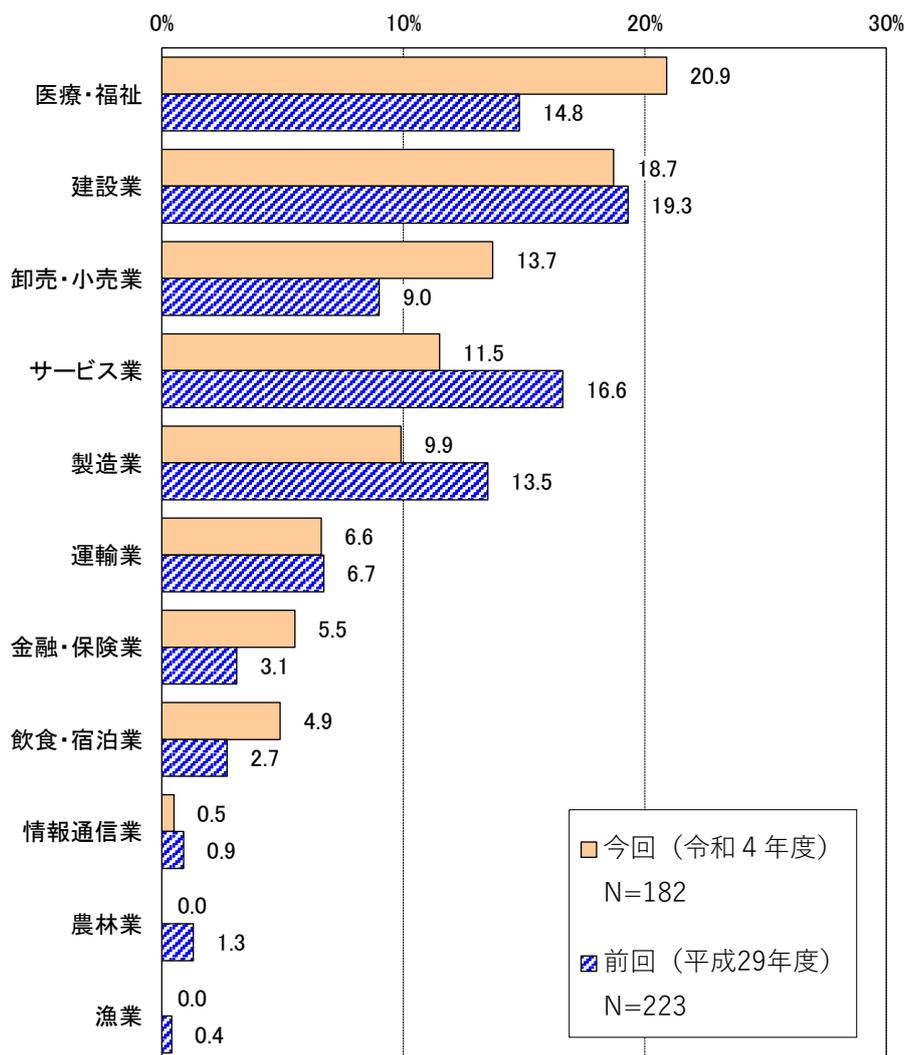
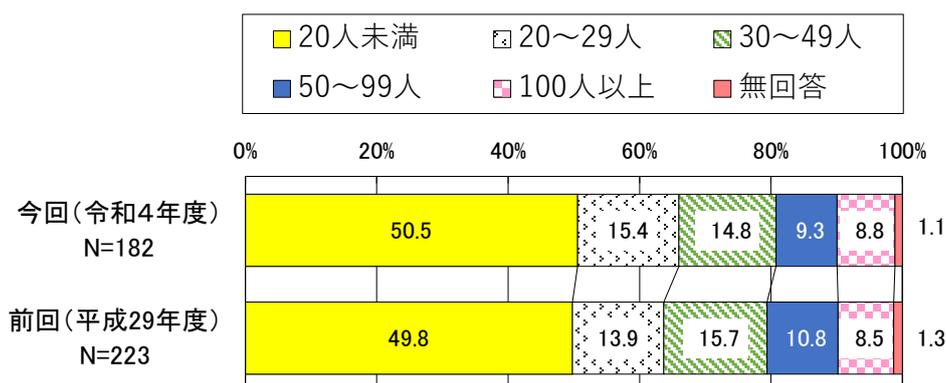


図2 回答事業所の従業員数（前回調査結果との比較）



Ⅱ. 女性の管理職登用について

男女共同参画社会を形成していくためには、社会における意思決定過程への女性の参画促進を図る必要がある。しかし、本調査結果では、女性管理職がいない事業所が全体の52.5%、女性管理職の割合が10%未満の事業所が53.7%を占めており（P112 参照）、その意思決定過程に対する女性の参画が十分とは言えない状況がうかがえる。

女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）理由については、「女性従業員が少ない、またはいない」が54.0%と最も多く、以下「管理職になるために必要となる知識や経験を有する女性が少ない、またはいない」（27.6%）、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しない」（17.2%）といった回答が上位にあがっており（P113 参照）、女性自身の意識改革やスキルアップも求められている。これらに対する対策としては、事業所内部における管理職研修やセミナー等の開催はもとより、外部からの支援として、管理職に求められる資質や能力向上のための研修機会の提供なども考えられる。

また、生え抜きで管理職になるためには、一定の勤続年数に基づく経験が必要となる。「女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」という回答も14.9%となっていることから働き続けられる環境づくりに対する支援や啓発も重要である。

なお、前計画では、「女性管理職の登用目標を設定している事業者の割合」を管理指標として、基準値7.6%に対し目標値15%を掲げていたが、今回の調査では15.9%（問10で女性の活躍推進に「すでに取り組んでいる」と回答した事業所で、かつ問11で「女性の管理職への登用について、年次的な目標値を定め、意欲と能力のある女性の登用を積極的に行う」と回答した事業所の割合）と、目標値を達成している。

Ⅲ. 女性の活躍推進について

女性の活躍推進に「すでに取り組んでいる」と回答した事業所は全体の49.5%となっており、従業員数20人以上の事業所では6割を超えている（図3 参照）。

もっとも、女性の活躍推進が進んでいるかどうかは事業所側の自己評価であり、絶対的な基準に基づくものではない。当然、女性の活躍推進レベルの認識には事業所間のばらつきがあることが予想される。今後の女性の活躍推進レベルの把握にあたっては、比

較可能な客観的な数値に基づく指標の検討も必要である。

一方、女性の管理職の存在と女性活躍推進への取組状況の相関関係を見ると、女性管理職のいない事業所では女性活躍推進に「すでに取り組んでいる」と回答した事業所割合が41.1%であったのに対し、女性管理職のある事業所では65.4%と、24.3ポイント高い割合となっている（図4参照）。女性管理職がいない事業所にとっては、まずは一人目の女性管理職を創出することが、女性活躍推進の第一歩となるのではないかと思われる。

図3 女性活躍推進の取組状況（従業員数別）

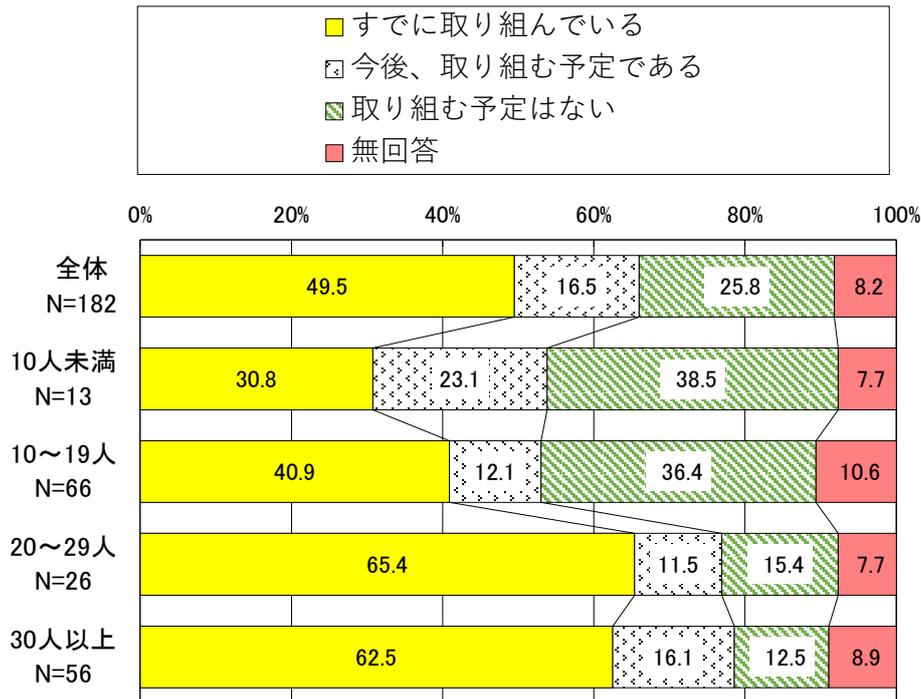
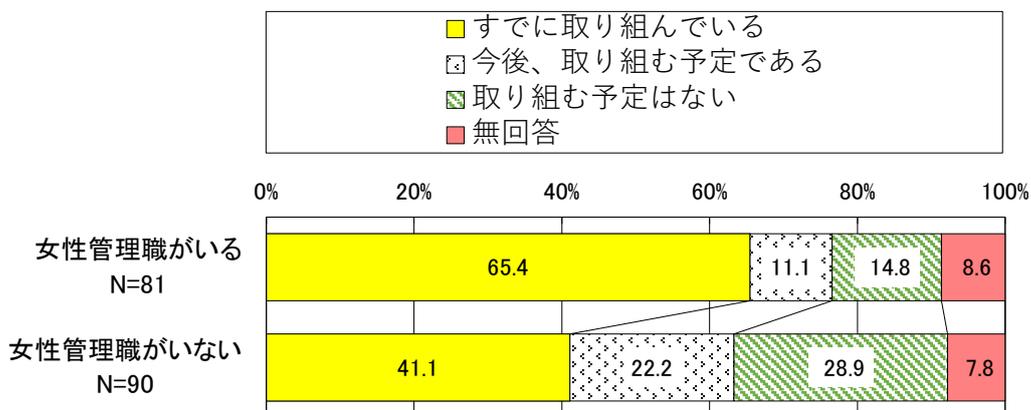


図4 女性活躍推進の取組状況（女性管理職の有無別）



IV. ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスの推進には事業所の理解が不可欠である。ワーク・ライフ・バランスの認知度を前回調査結果と比較すると、「言葉も内容も知っている」と回答した事業所の割合は、前回の39.0%から44.5%へと5.5ポイント上昇しており（図5参照）、ワーク・ライフ・バランスに「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」と回答した事業所の割合も、前回の74.9%から81.9%と7.0ポイント上昇している（図6参照）。

また、「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための各種制度が「ある」と回答した事業所の割合を前回調査結果と比較すると、全ての制度について割合が高くなっており、5年前に比べると事業所における取組も進んでいることがわかる（図7参照）。

図5 ワーク・ライフ・バランスの認知度（前回調査結果との比較）

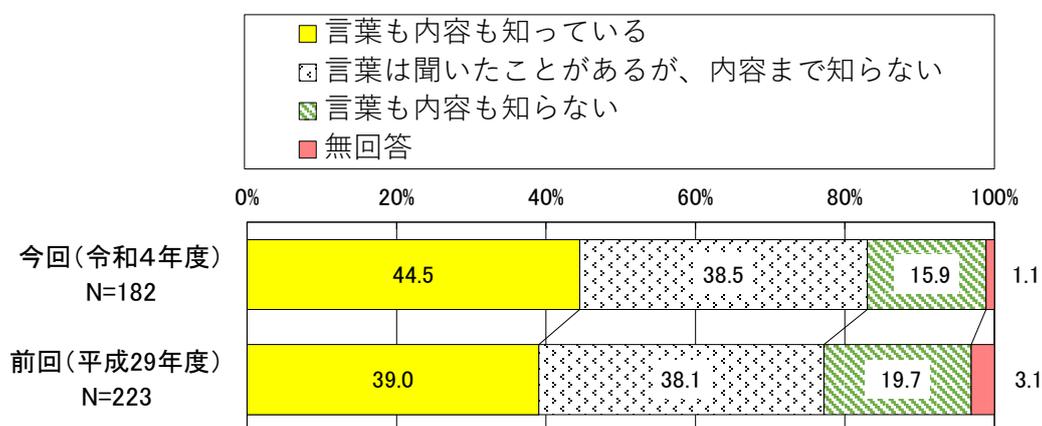


図6 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について（前回調査結果との比較）

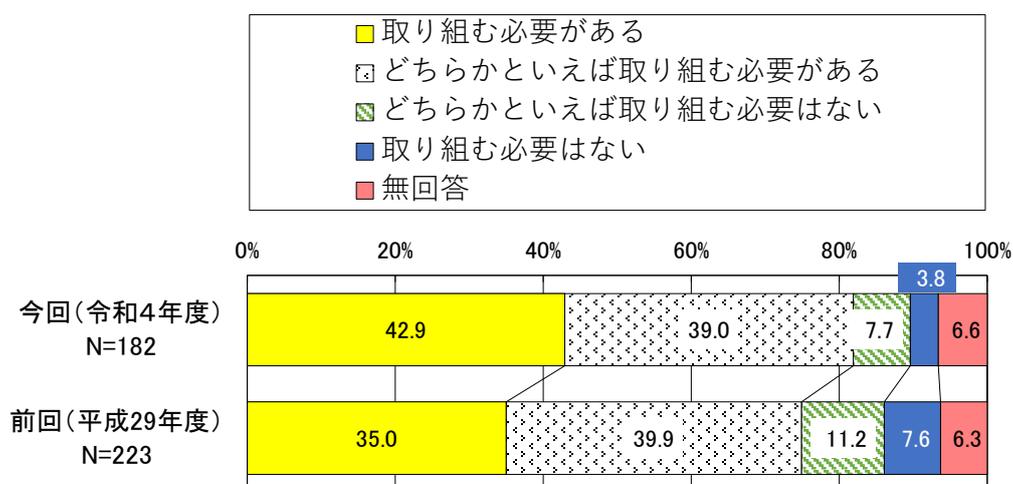
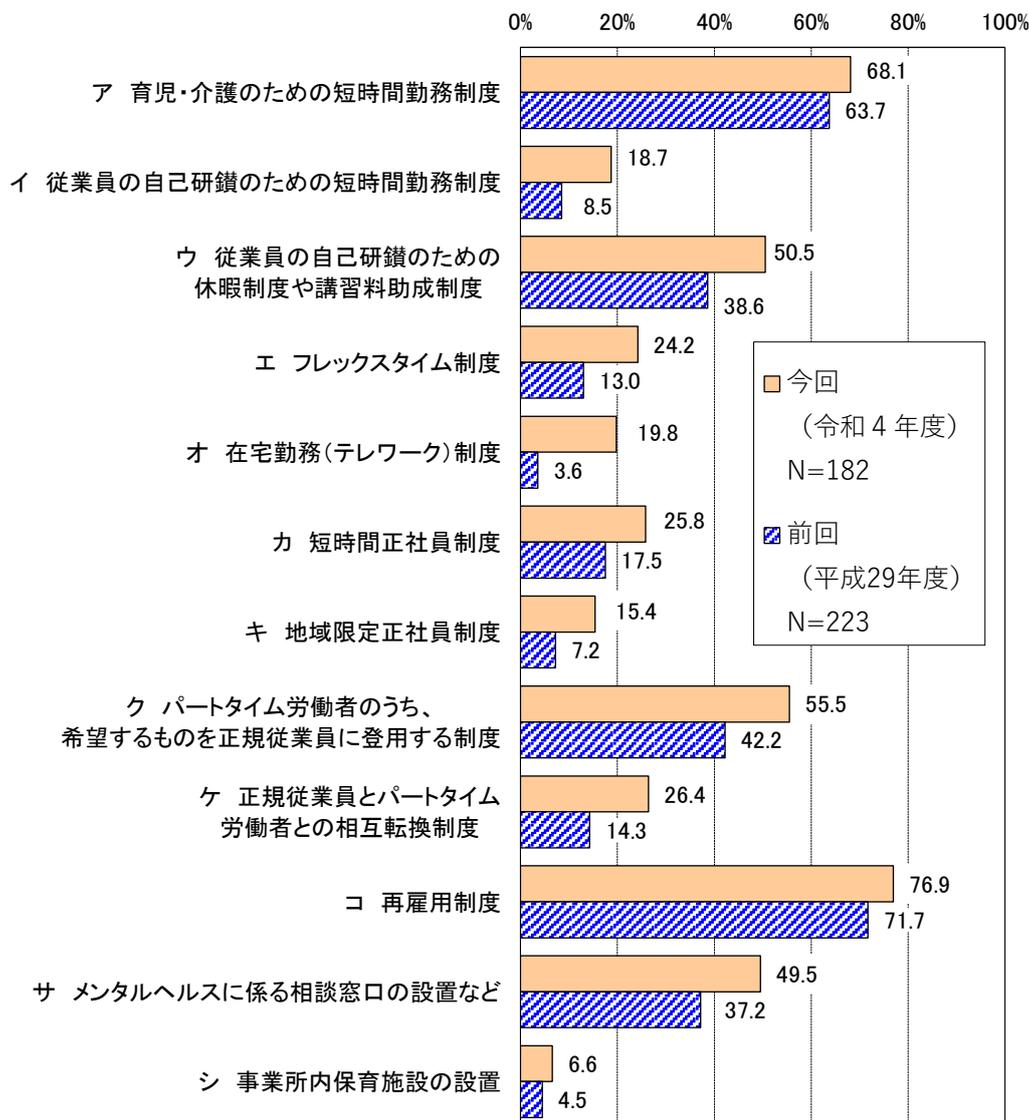


図7 ワーク・ライフ・バランスを推進するために設けている制度
（前回調査結果との比較）



V. ハラスメントについて

ハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つけるだけでなく、事業所にとっても、業績悪化や人材の損失に繋がるおそれがあるため、その防止対策は極めて重要である。事業主に対しては、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントへの対策が義務付けられている。

事業所におけるセクシュアル・ハラスメントに対する取組の状況を見ると、「セクハラは許さないという方針を立て、周知している」を筆頭に、多くの事業所で様々な取組が行われており、いずれの取組についても前回調査結果の割合を上回っている（図8参照）。

セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を設けている事業所も前回の34.5%から45.1%へと増えている（図8参照）が、実際に相談が「あった」と回答した事業者は

少なく、前回調査結果から大きな変化は見られない（図9参照）。相談件数が少ないことがハラスメント被害が少ないことの表れであれば問題ないが、相談がしづらいが故に相談件数が少なく、被害も顕在化しないという事態が起こらないよう、環境整備に努める必要がある。

図8 セクシュアル・ハラスメントの問題についての取組状況（前回調査結果との比較）

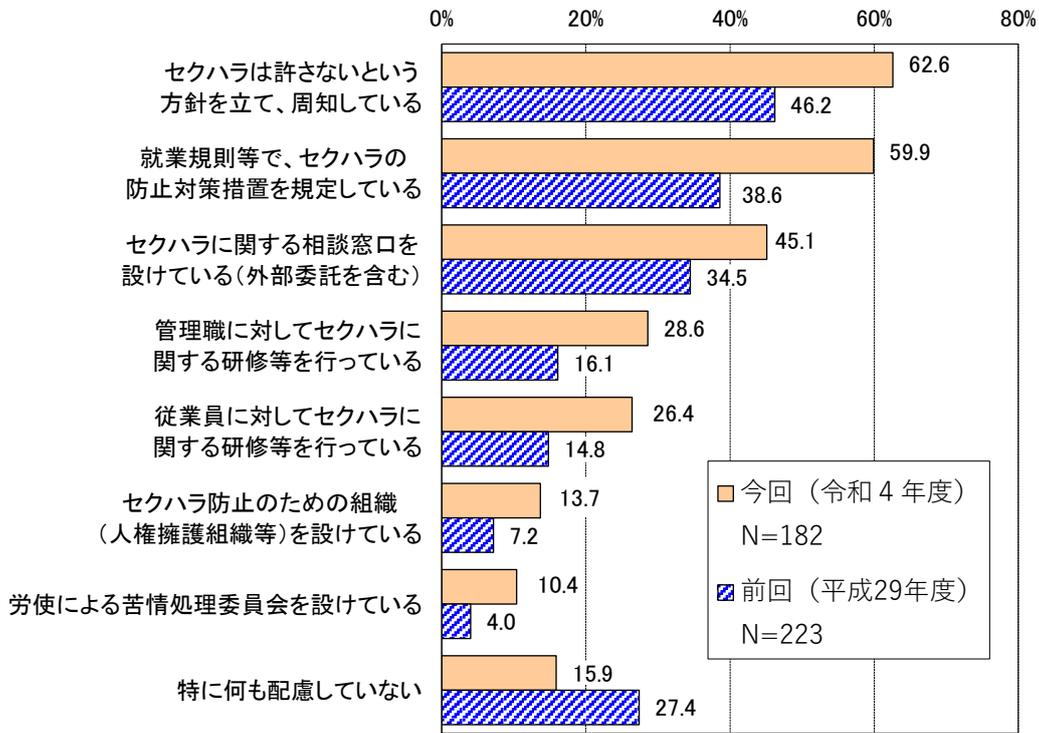
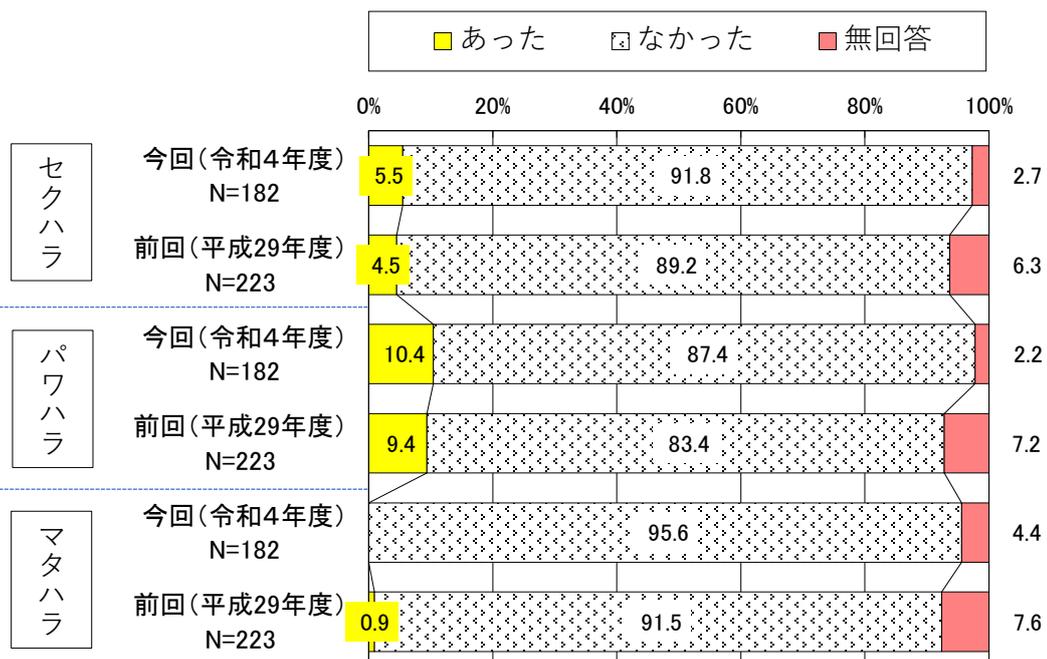


図9 過去3年間にハラスメントに関する相談等があったか（前回調査結果との比較）



岩国市男女共同参画社会づくりに向けたアンケート調査結果報告書

令和4年8月

発 行 山口県岩国市
企画・編集 岩国市総務部人権課男女共同参画室

〒740-8585
山口県岩国市今津町1丁目14-51
TEL 0827(29)5340
FAX 0827(21)1660
