

---

# 加東市男女共同参画市民アンケート 調査結果報告書

---

(概要版)

令和5年2月  
兵庫県 加東市

## 目 次

I	調査の概要 .....	1
1.	調査の目的 .....	1
2.	調査の方法 .....	1
3.	回収状況 .....	1
4.	調査結果の見方 .....	1
II	調査結果の概要 .....	2
1	男女共同参画の現状 .....	2
2	家庭生活における男女共同参画 .....	3
3	子育てにおける男女共同参画 .....	4
4	労働における男女平等の推進 .....	5
5	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 .....	8
6	地域生活における男女共同参画 .....	10
7	男女共同参画社会づくりのための行政の役割 .....	12

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

令和元年度から令和5年度を計画期間とする「第3次加東市男女共同プラン」の改定にあたり、市民の男女共同参画に関する意識や意向、ニーズを把握し、「第4次加東市男女共同参画プラン」の基礎資料とするため、アンケートを実施しました。

## 2. 調査の方法

- (1) 調査地域：加東市全域
- (2) 調査対象者：令和4年9月16日現在18歳以上の市民
- (3) 発送数：4,000人
- (4) 調査方法：郵送による配付、郵送による回収またはインターネット回答
- (5) 調査期間：令和4年10月3日～令和4年11月4日

## 3. 回収状況

- (1) 回収数：1,436件（内、インターネット回答数168件）
- (2) 有効回収率：35.9%

## 4. 調査結果の見方

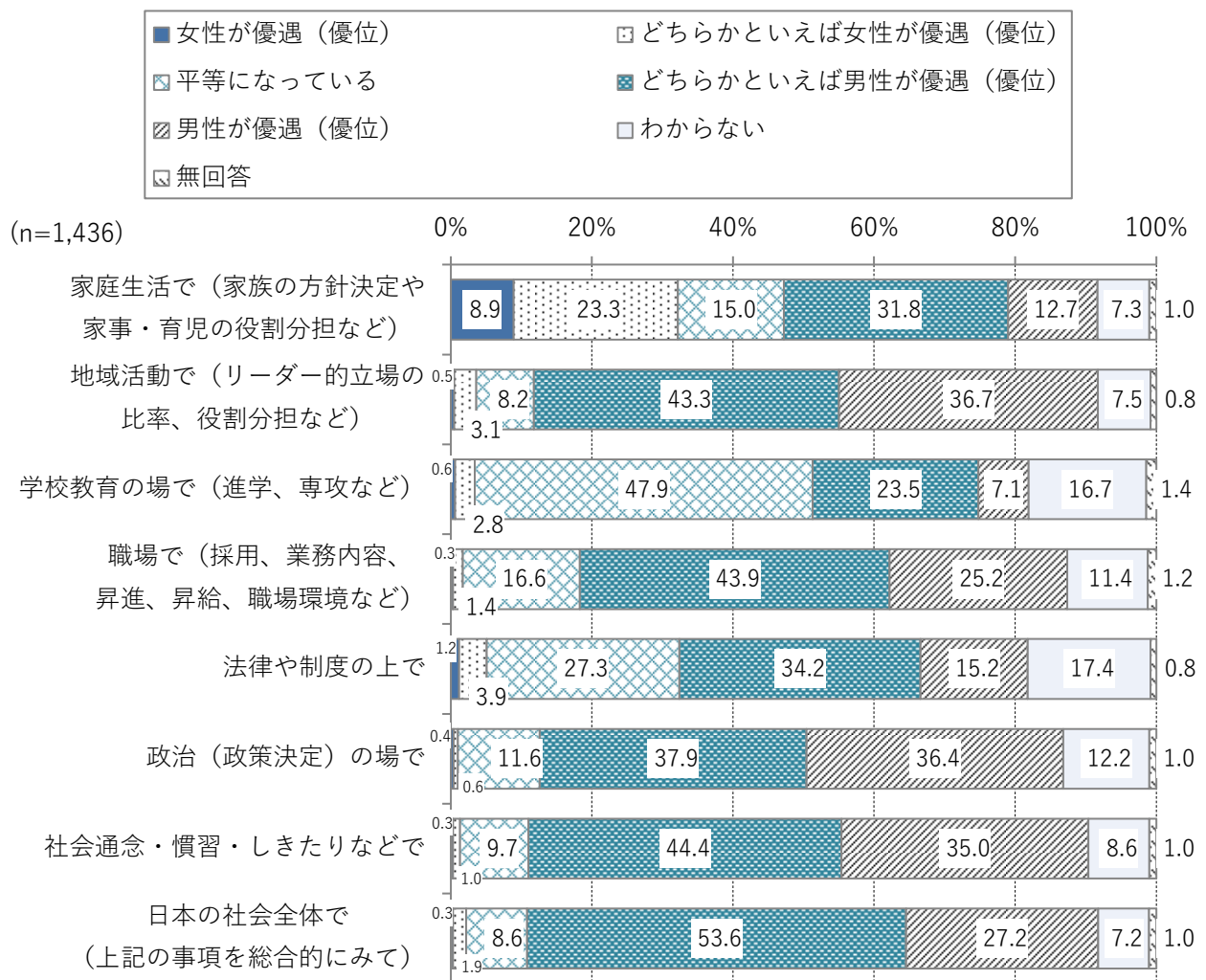
- (1) 回答は、各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示している。小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100.0%にならない場合がある。
- (2) 複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超える。
- (3) 回答があっても、小数点以下第2位を四捨五入して0.1%に満たない場合は、図表には「0.0」と表記している。
- (4) 図表において、回答選択肢を簡略化して表記している場合がある。

## II 調査結果の概要

### 1 男女共同参画の現状

各分野別に男女の平等感をみると、「地域活動で（リーダー的立場の比率、役割分担など）」、「職場で（採用、業務内容、昇進、昇給、職場環境など）」、「政治（政策決定）の場で」、「社会通念・慣習・しきたりなどで」、「日本の社会全体で」の分野で男性が優遇されていると思う人が過半数となっており、特に「日本の社会全体で」は80.8%と高くなっています。男女が平等になっていると思う人が最も多くなっているのは「学校教育の場で（進学、専攻など）」で、47.9%となっています。

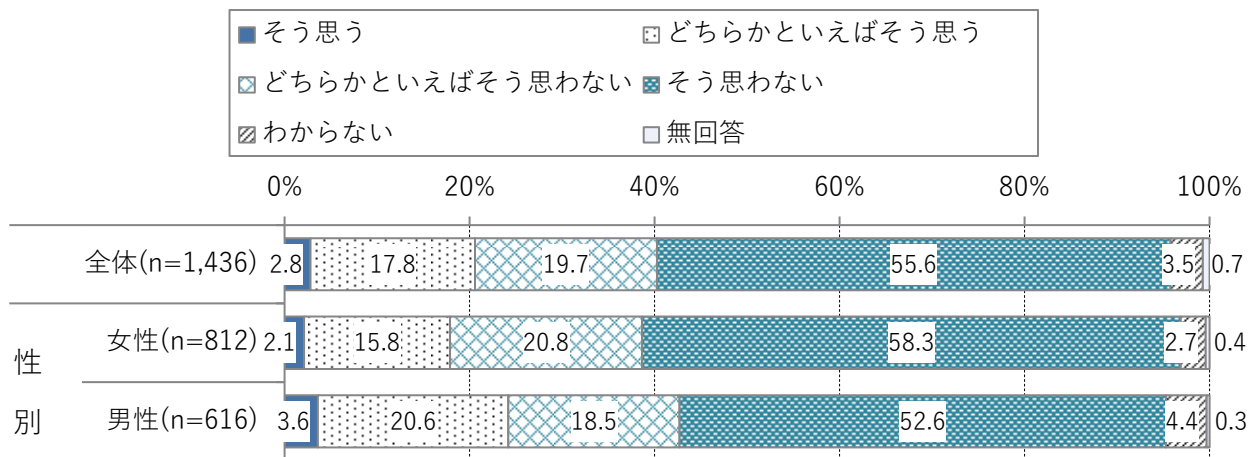
各分野別男女の地位の平等感



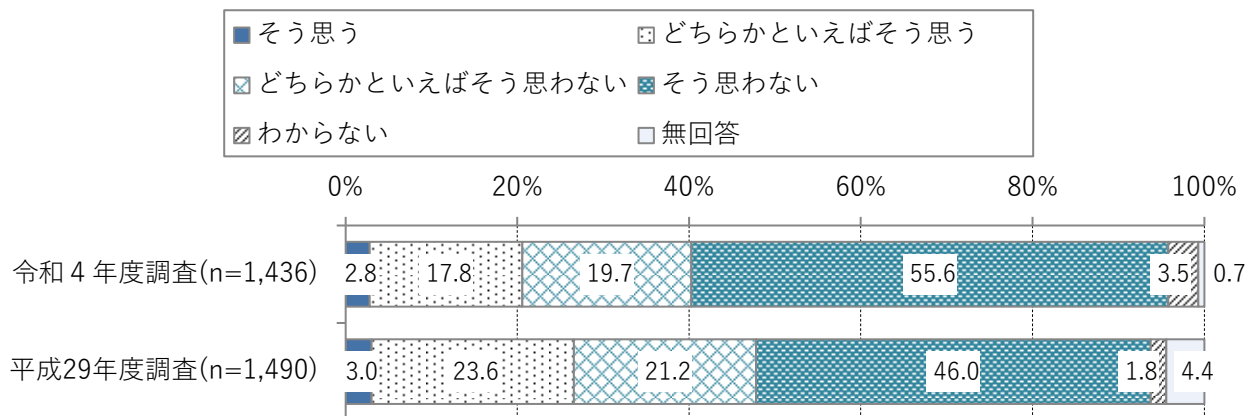
## 2 家庭生活における男女共同参画

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」という考え方について、全体の20.6%の人が『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）と回答しており、性別にみると、男性の方が女性に比べて6.3ポイント高くなっています。また、平成29年度調査と比較すると6.0ポイント低くなっており、男女共同参画意識が浸透しつつあることがうかがえます。

「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方（性別）

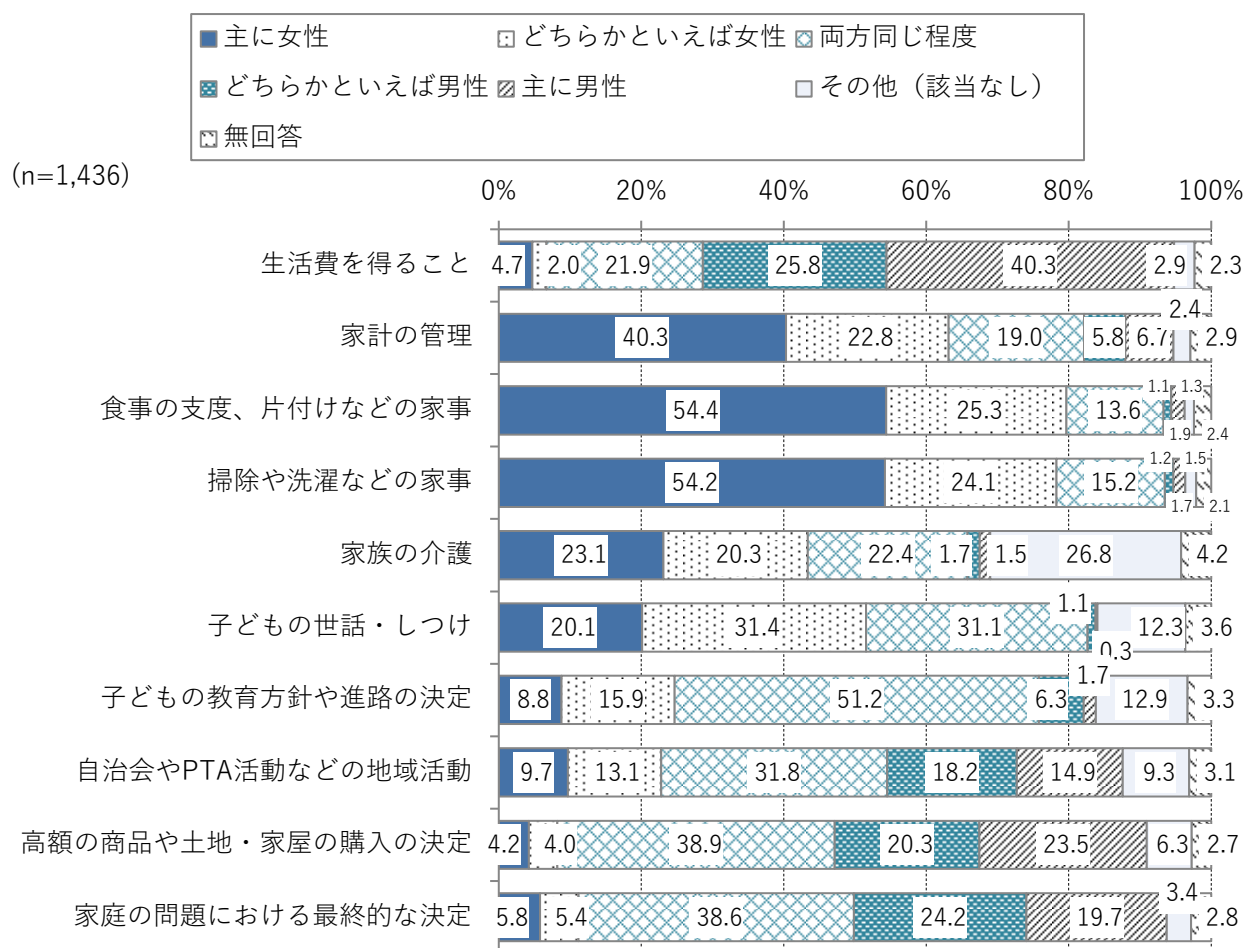


「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方（平成29年度調査比較）



一方、家庭での役割については、「家計の管理」、「食事の支度、片付けなどの家事」、「掃除や洗濯などの家事」、「子どもの世話・しつけ」は、『女性』（「主に女性」と「どちらかといえば女性」の和）が担っていると回答した割合が過半数と家庭の仕事の多くを女性が担っており、男性の意識と行動に差があることがわかります。

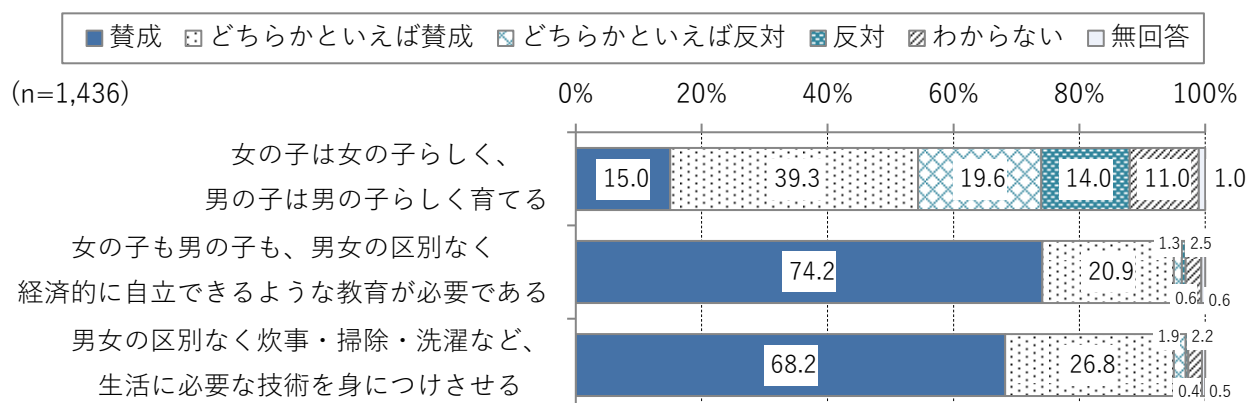
ご家庭での役割分担



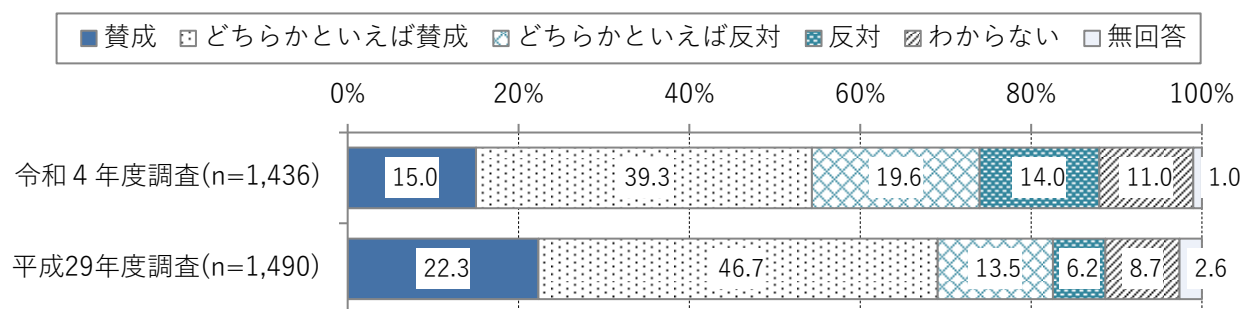
### 3 子育てにおける男女共同参画

子どもの育て方について、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の和）と回答した割合は、「女の子も男の子も、男女の区別なく経済的に自立できるような教育が必要である」、「男女の区別なく炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる」とともに95%を超える高い割合となりました。「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる」については『賛成』の割合が54.3%となっており、性別にみると、女性の『賛成』の割合（46.4%）は、男性（65.4%）を大きく下回っています。また、平成29年度調査と『賛成』の割合を比較しても、14.7ポイント低くなっており、改善傾向にありますが、固定的な性別役割分担意識につながる恐れのある考え方でもあるため、継続して周知、啓発に取り組む必要があります。

## 子育ての考え方



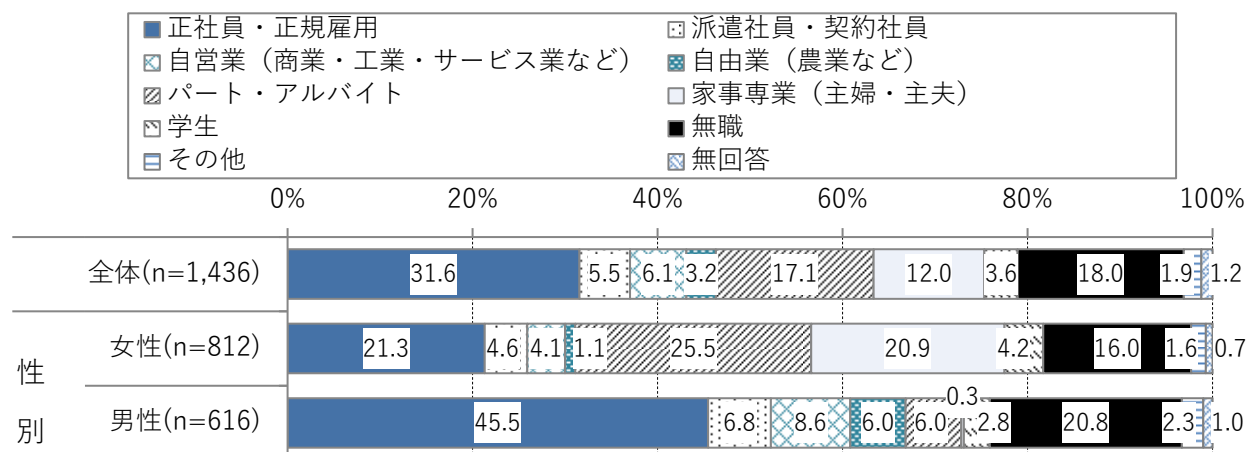
### 「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てる」という考え方について (平成 29 年度調査比較)



## 4 労働における男女平等の推進

回答者の職業をみると、「正社員・正規雇用」の割合が男性では 45.5%、女性では 21.3%と、常勤で働いている女性は男性と比べて少なくなっています。一方、「パート・アルバイト」の場合は、女性が 25.5%、男性が 6.0%と、非正規雇用となっている女性が男性と比べて多くなっています。

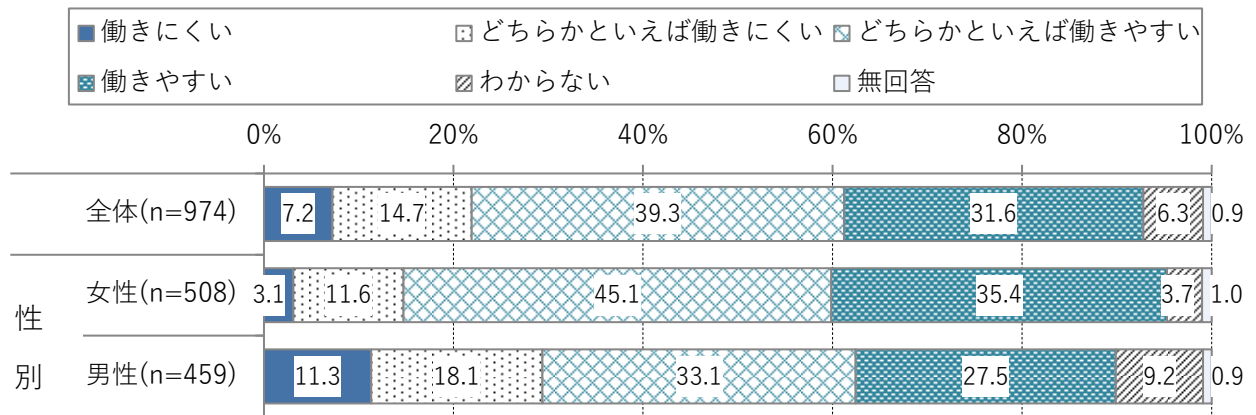
### 就業形態 (性別)



「職場」における男女平等感は、「男性優遇」が69.1%となっており、平成29年度調査から概ね横ばいに推移しています（2頁参照）。

現在、勤めている職場が女性にとって『働きやすい』（「働きやすい」と「どちらかといえば働きやすい」の和）の割合は70.9%となっており、性別でみても、女性の『働きやすい』の割合（80.5%）は、男性（60.6%）を大きく上回っています。

女性にとっての現在勤めている職場の環境（性別）



女性が働きにくいと思うことについて、性別にみると、女性は「仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない」が最も高く48.4%、次いで、「仕事と家庭が両立できる制度があっても、それを利用できる職場の雰囲気でない」（37.4%）、「賃金に男女格差がある」（22.3%）と続いています。また、女性が働きやすい環境をつくるために必要なことについて、性別にみると、女性の「男女ともに労働時間を短くしたり、休暇をとりやすくしたりする」が37.7%と3番目に高くなっており、企業に対して女性が働きやすい環境を作るためにも何が必要となるのか、周知を強化することが必要です。

女性が働きにくいと思うことについて（性別）

性別	募集・採用の機会が少ない	賃金に男女格差がある	補助的な業務や雑用が多い	能力を正當に評価されない	昇進、昇格に男女格差がある	女性に対する教育訓練機会が少ない	仕事と家庭が両立できる制度が十分整っていない	仕事と家庭が両立できる職場の雰囲気がない	仕事と家庭が両立できる制度があっても、それを利用できる職場の雰囲気がない	女性が働くことについて、上司や同僚の認識が足りない	生理など、体調不良時に休みが取りにくい	その他	特になし	無回答
全体(n=1,436)	11.4	22.2	14.1	13.8	19.7	4.0	45.0	35.0	11.6	16.5	5.6	7.0	10.8	
女性(n=812)	10.2	22.3	11.6	14.4	19.5	3.0	48.4	37.4	11.6	18.5	6.4	7.9	8.7	
男性(n=616)	12.7	22.1	17.4	13.1	20.3	5.2	40.9	31.8	11.7	14.0	4.5	5.8	13.1	



女性が働きやすい環境をつくるために必要なこと

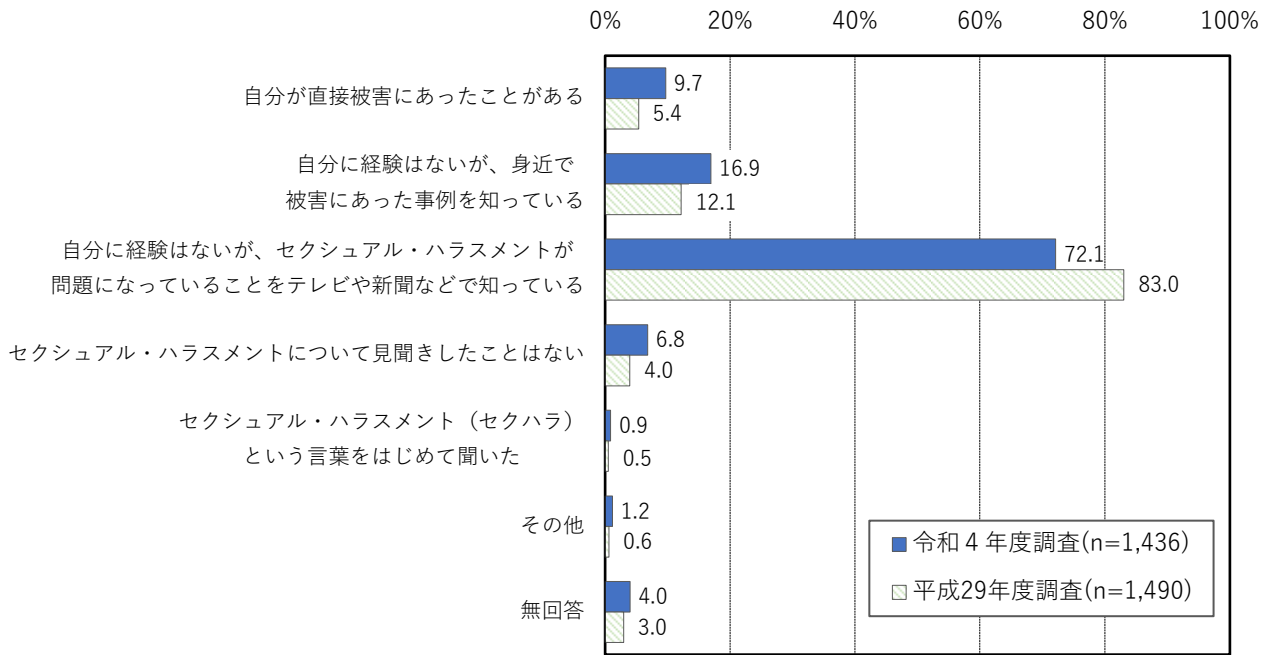
（％）		夫や家族の理解と協力を得る	保育所、学童保育、企業内託児所など保育環境を充実させる	介護福祉サービスやヘルパー制度など	パートタイマーや派遣社員などの労働条件をよくする	昇進、昇給や仕事の分担など職場での男女格差をなくす	男性が育児休業や介護休業をとりやすくなる	男女ともに労働時間を短くしたり、休暇をとりやすくしたりする	男女ともに在宅勤務やフレックスタイム（時間差出勤）を取り入れる	パソコン講座や起業、再就職するためのセミナーなどを充実させる	女性が働ける職場を増やしたり、就職支援を充実したりする	その他	わからない	無回答
全体 (n=1,436)		51.3	46.9	22.2	29.7	16.6	19.6	34.5	14.6	2.6	17.7	2.2	2.4	2.0
性別	女性 (n=812)	52.7	43.7	24.6	30.7	14.5	19.7	37.7	15.1	3.1	17.5	1.8	2.5	1.1
	男性 (n=616)	49.5	51.1	19.2	28.7	19.5	19.6	30.0	14.0	1.9	18.0	2.6	2.1	3.1

セクシュアル・ハラスメントについて、「自分が直接被害にあったことがある」と回答した割合は9.7%となっており、性別にみると、女性の割合（14.4%）は、男性（3.6%）を大きく上回っています。また、平成29年度調査から、「自分が直接被害にあったことがある」の割合は4.3ポイント、「自分に経験はないが、身近で被害にあった事例を知っている」は4.8ポイント高くなっており、セクシュアル・ハラスメントのない職場環境づくりを進めるため、より一層の広報、啓発活動を行う必要があります。

セクシュアル・ハラスメントについて（性別）

（％）		自分が直接被害にあったことがある	自分が経験はないが、身近で被害にあった事例を知っている	自分が経験はないが、セクシュアル・ハラスメントや問題など知っている	セクシュアル・ハラスメントについて見聞きしたことはない	セクシュアル・ハラスメントを聞いたことがない	その他	無回答
全体 (n=1,436)		9.7	16.9	72.1	6.8	0.9	1.2	4.0
性別	女性 (n=812)	14.4	13.8	70.0	4.9	1.2	1.4	3.6
	男性 (n=616)	3.6	20.8	74.7	9.3	0.5	1.0	4.5

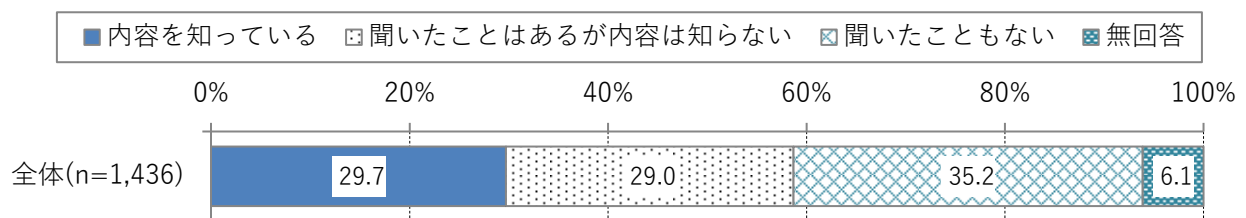
## セクシュアル・ハラスメントについて（平成 29 年度調査比較）



## 5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉について、「聞いたことがある」、「内容も知っていた」と回答した人は 58.7% となっており、特に 29 歳以下、30 歳～39 歳といった年齢階層でその割合は高くなっています。

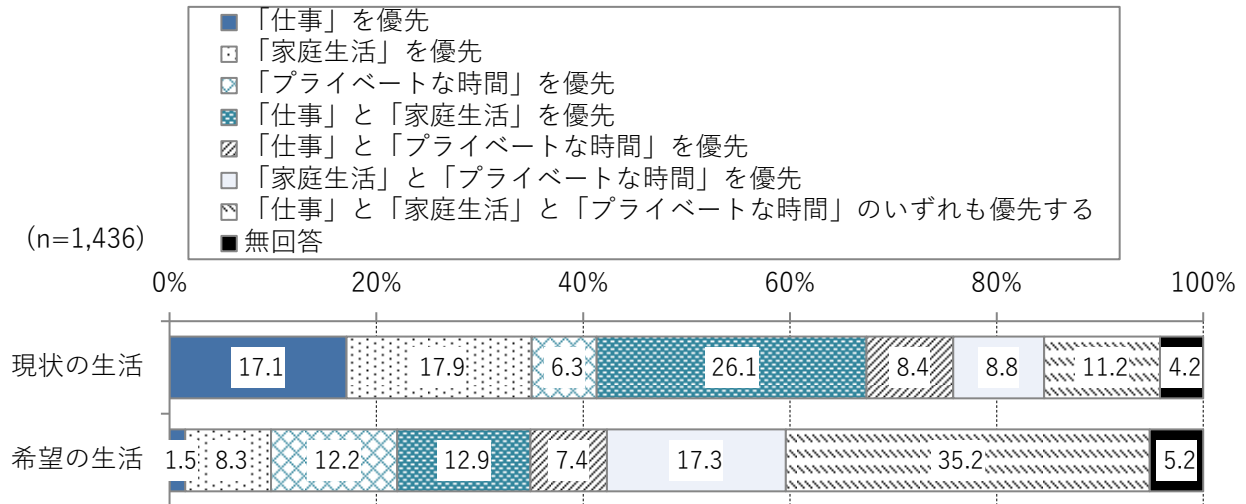
### 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉について



生活の中での優先度についてみると、希望では「仕事」と「家庭生活」と「プライベートな時間」のいずれも優先する、「家庭生活」と「プライベートな時間」を優先が、現実の優先度では、「仕事」と「家庭生活」を優先、「家庭生活」を優先の割合が高くなっています。

また、希望の生活別に現状の生活をみてみると、希望と現実の生活が一致しているのは「仕事」を優先では、90.9%、「家庭生活」を優先では 60.5%、「仕事」と「家庭生活」を優先では 55.7% となっており、半数以上が希望と現実の生活が一致しています。一方、「プライベートな時間」を優先、「仕事」と「プライベートな時間」を優先、「家庭生活」と「プライベートな時間」を優先、「仕事」と「家庭生活」と「プライベートな時間」のいずれも優先するでは希望と現実の生活が一致している人は半数を下回っており、「仕事」を優先、「仕事」と「家庭生活」を優先と回答した割合が比較的に高くなっており、仕事に優先したい生活を妨げられていることが考えられます。

### 「仕事」「家庭生活」「プライベートな時間」の優先度



### 現状の「仕事」「家庭生活」「プライベートな時間」の優先度（希望の生活別）

希望の生活	現状の生活 (%)	現状の生活							
		「仕事」を優先	「家庭生活」を優先	優先「プライベートな時間」を	優先「仕事」と「家庭生活」を	「仕事」と「プライベートな時間」を優先	「家庭生活」と「プライベートな時間」を優先	「仕事」と「プライベートな時間」と「家庭生活」のいずれも優先する	無回答
希望の生活	「仕事」を優先 (n=22)	90.9	0.0	0.0	0.0	4.5	4.5	0.0	0.0
	「家庭生活」を優先 (n=119)	10.9	60.5	1.7	23.5	0.0	1.7	1.7	0.0
	「プライベートな時間」を優先 (n=175)	19.4	13.7	35.4	11.4	12.0	4.0	2.9	1.1
	「仕事」と「家庭生活」を優先 (n=185)	24.9	11.4	2.7	55.7	2.2	2.2	0.5	0.5
	「仕事」と「プライベートな時間」を優先 (n=106)	21.7	7.5	2.8	24.5	38.7	2.8	1.9	0.0
	「家庭生活」と「プライベートな時間」を優先 (n=248)	12.1	27.0	3.2	20.2	3.6	30.6	3.2	0.0
	「仕事」と「家庭生活」と「プライベートな時間」のいずれも優先する (n=506)	15.2	11.7	1.8	29.2	8.5	5.5	27.7	0.4

男性の育児休業や介護休業等の利用促進をすすめるために必要なこととして、「休業しても収入が確保される」が最も高くなっていますが、取得対象の多くを占める男性の30代、40代に着目すると、「休業する人の仕事の代わりにしてくれる人を配置する」の割合がその他の年齢階層に比べて高くなっており、取得対象者のニーズを企業に周知する必要があります。

男性の育児休業や介護休業等の利用促進をすすめるために必要なこと（性別、年齢階層別）

（％）		く休業する人を配置する	上司や同僚の理解を促進させる	休業しても収入が確保される	い人事評価や昇給に影響を及ぼさない	対するが家事などに参加すること	の男性の育児休業や介護休業の取得	の男性が子育てや介護を進める	その他	わからない	無回答
全体 (n=1,436)		36.1	50.1	59.3	40.0	25.8	28.1	11.2	2.3	3.0	1.5
性別	女性 (n=812)	31.3	51.4	62.2	41.0	28.4	26.7	12.2	2.0	3.1	1.5
	男性 (n=616)	42.5	48.5	55.7	38.3	22.6	30.2	9.9	2.6	2.8	1.3
女性	29歳以下 (n=80)	22.5	58.8	70.0	56.3	27.5	30.0	16.3	2.5	1.3	0.0
	30歳～39歳 (n=97)	28.9	61.9	59.8	53.6	22.7	36.1	13.4	3.1	1.0	0.0
	40歳～49歳 (n=129)	30.2	46.5	64.3	44.2	24.8	32.6	12.4	4.7	0.8	0.0
	50歳～59歳 (n=157)	31.8	52.2	68.2	38.9	26.8	28.0	13.4	1.3	1.9	0.0
	60歳～69歳 (n=164)	40.2	56.1	59.1	42.1	30.5	22.0	6.1	0.6	1.2	1.8
	70歳以上 (n=185)	28.6	41.1	56.2	26.5	34.1	19.5	14.1	1.1	9.2	4.9
男性	29歳以下 (n=57)	33.3	52.6	61.4	38.6	21.1	43.9	10.5	1.8	1.8	0.0
	30歳～39歳 (n=66)	51.5	48.5	69.7	30.3	22.7	25.8	13.6	1.5	0.0	3.0
	40歳～49歳 (n=103)	50.5	45.6	47.6	34.0	16.5	21.4	6.8	8.7	4.9	1.0
	50歳～59歳 (n=124)	41.1	44.4	55.6	37.1	25.8	29.8	12.1	0.8	4.0	0.0
	60歳～69歳 (n=132)	42.4	51.5	54.5	45.5	26.5	33.3	7.6	1.5	0.0	0.0
	70歳以上 (n=133)	37.6	49.6	53.4	39.1	21.1	30.8	10.5	1.5	4.5	3.8

## 6 地域生活における男女共同参画

区長（自治会長）やPTA会長などの地域の役職に女性が推薦されても断る理由について、「家事・育児や介護に支障がでる」と回答した割合が最も高く46.5%となっており、次いで、「責任が重い」（46.2%）、「女性が役職につくことを快く思わない風習、社会通念がある」（31.1%）と続いています。性別にみても、男性は「責任が重い」の割合（43.0%）が最も高くなっている一方、女性は「家事・育児や介護に支障がでる」の割合（49.6%）が最も高くなっており、男女間の認識にズレが生じている事がわかるとともに、家庭生活での男女共同参画がすすんでいない状況が、女性の地域生活への進出を阻害していることもわかります。

また、地域に残っている言動や習慣について、「区長(自治会長)には男性を選ぶことが当然」(57.2%)、「会合でのお茶出しや準備・片付けなどは、女性が担当することが多い」(44.6%)といった回答がありました。

地域の役職に女性が推薦されても断る理由（性別、年齢階層別）

（%）		責任が重い	家族の協力が得られない	役職につく知識や経験がない	女性は役職に向いていない	当人の職業生活に支障がでる	家事・育児や介護に支障がでる	人間関係がわずらわしい	こうした役職などに興味がない	異性ばかりの組織でやりづらい	女性が役職につくことを快く思わない風習、社会通念がある	その他	無回答
全体 (n=1,436)		46.2	16.0	23.8	1.9	20.7	46.5	21.9	12.4	21.4	31.1	3.3	1.9
性別	女性 (n=812)	48.5	14.9	27.7	2.2	20.3	49.6	18.8	11.2	20.9	31.0	2.7	1.4
	男性 (n=616)	43.0	17.5	18.8	1.6	20.9	42.5	26.0	13.8	21.8	31.3	4.2	2.4

地域に残っている言動や習慣について

（%）		選ぶ区長（自治会長）が当然」という男性を	各地域の祭りなどの行事で、女性が参加できないものがある	会議などで女性が意見を取り上げられにくい雰囲気がある	会議などでは、女性が担当する・片付けが多い	会合でのお茶出しや準備・片付けなどがある	男性が上座に、女性が下座に座る	合や行事の時にセクシュアル・ハラスメントなどのいやがらせがある	その他	わからない	無回答
全体 (n=1,436)		57.2	17.7	14.3	44.6	10.8	5.8	2.7	19.3	3.3	
性別	女性 (n=812)	55.9	16.5	15.3	46.7	10.6	5.7	2.6	21.4	3.0	
	男性 (n=616)	59.1	19.5	13.1	42.2	11.2	5.8	2.9	16.2	3.6	

男女共同参画の視点から必要な防災・災害復興対策について、「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗濯物干場など）」の割合が最も高く65.7%となっており、次いで、「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」（60.8%）、「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」（59.8%）と続いています。女性の29歳以下、30歳～39歳では「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」の割合が突出して高くなっています。

男女共同参画の視点から必要な防災・災害復興対策（性別）

（%）		避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗濯物干場など）	避難所運営の責任者に男女がともに配置され、被災者対策に男女両方の視点が入ること	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	災害時の救急医療体制（妊産婦へのサポート体制など）	被災者に対する相談体制	災害対策本部に男女両方の視点が入ること	防災会議等に男女両方の視点が入ること	女性の地域防災リーダーを育成する	その他	特に必要とは思わない	無回答
全体 (n=1,436)		65.7	60.8	59.8	48.3	26.9	53.7	38.4	20.9	1.1	0.8	2.8
性別	女性 (n=812)	66.7	60.5	63.5	48.8	27.8	53.6	37.2	20.0	0.9	0.9	3.0
	男性 (n=616)	64.8	61.4	55.4	47.7	25.8	54.1	40.1	22.2	1.5	0.8	2.3

## 7 男女共同参画社会づくりのための行政の役割

男女共同参画社会を実現するためには、今後、加東市で特に力を入れるべき取組について、「安心して働くための保育・介護のサービスや施設を充実させる」と回答した割合が最も高く47.1%となっています。次いで、「男女の役割に関する偏見や社会慣習、しきたりを改めるための啓発を行う」(41.5%)、「保育園、認定こども園、学校における人権や男女共同参画等の教育を充実させる」(24.6%)と続いています。

平成29年度調査と比較すると、「安心して働くための保育・介護のサービスや施設を充実させる」は5.2ポイント低くなっている一方、「男女の役割に関する偏見や社会慣習、しきたりを改めるための啓発を行う」は6.7ポイント、「児童虐待やセクシュアル・ハラスメントなどに関する女性の相談窓口の周知を図る」は8.2ポイント高くなっており、市民のニーズに即した取組を推進する必要があります。

加東市で特に力を入れるべき取組について（性別、年齢階層別）

(%)		男女の役割に関する偏見や社会慣習、しきたりを改めるための啓発を行う	男女共同参画に関する学習活動 講座やセミナー	児童虐待やセクシュアル・ハラスメントなどに関する女性の相談窓口の周知を図る	男性の生活自立や地域活動を進めるような意識啓発と学習機会を充実させる	保育園、認定こども園、学校における人権や男女共同参画等の教育を充実させる	家庭で男女の性別にこだわらない子育てがなされるように啓発する	男女共同参画の担当課を設置したり、男女共同参画センターなどの拠点施設を整備したりする	議会や審議会など政策決定の場への女性の登用を促進する	審議会委員や地域のリーダーとして活動できる女性の人材を育成する	安心して働くための保育・介護のサービスや施設を充実させる	女性の職業訓練や就業情報の提供などの就業支援を充実させる	企業や事業主に対して就労条件の改善などを啓発する	その他	無回答
全体 (n=1,436)		41.5	14.6	20.3	10.1	24.6	20.8	7.0	18.2	13.2	47.1	11.0	18.3	1.7	3.8
性別	女性 (n=812)	39.8	13.3	18.6	9.5	25.5	24.6	5.8	15.5	12.2	52.2	12.9	19.7	1.6	4.4
	男性 (n=616)	44.0	16.2	22.6	10.9	23.4	15.7	8.8	21.8	14.8	40.3	8.4	16.4	1.8	2.9
女性	29歳以下 (n=80)	36.3	7.5	21.3	6.3	32.5	22.5	3.8	20.0	13.8	50.0	13.8	23.8	0.0	1.3
	30歳～39歳 (n=97)	39.2	5.2	19.6	7.2	29.9	26.8	4.1	12.4	8.2	62.9	15.5	26.8	5.2	1.0
	40歳～49歳 (n=129)	42.6	9.3	10.1	8.5	24.0	31.0	3.1	12.4	10.1	51.9	19.4	19.4	0.8	1.6
	50歳～59歳 (n=157)	36.3	11.5	20.4	9.6	22.3	22.9	8.9	15.9	11.5	54.8	12.7	22.9	1.3	4.5
	60歳～69歳 (n=164)	43.9	15.9	18.3	14.0	25.0	25.0	3.7	17.7	13.4	49.4	9.8	18.3	0.6	3.7
70歳以上 (n=185)	38.9	22.2	21.6	8.6	24.3	21.1	8.6	15.1	14.6	48.1	9.7	13.0	2.2	10.3	
男性	29歳以下 (n=57)	42.1	8.8	29.8	10.5	22.8	22.8	10.5	15.8	8.8	38.6	8.8	28.1	1.8	1.8
	30歳～39歳 (n=66)	45.5	12.1	21.2	18.2	19.7	18.2	3.0	13.6	10.6	43.9	15.2	18.2	1.5	0.0
	40歳～49歳 (n=103)	43.7	17.5	29.1	2.9	23.3	15.5	4.9	18.4	15.5	36.9	10.7	17.5	3.9	1.0
	50歳～59歳 (n=124)	43.5	9.7	26.6	10.5	22.6	16.1	8.1	27.4	17.7	40.3	6.5	16.9	0.0	4.0
	60歳～69歳 (n=132)	45.5	21.2	18.9	13.6	24.2	13.6	12.1	21.2	20.5	38.6	9.8	14.4	2.3	2.3
70歳以上 (n=133)	42.9	21.8	15.0	11.3	24.8	13.5	11.3	26.3	10.5	42.9	3.8	11.3	1.5	6.0	

### 加東市で特に力を入れるべき取組について（平成 29 年度調査比較）

