

# 武蔵村山市男女共同参画に関する調査報告【概要版】

令和5年10月 武蔵村山市

武蔵村山市では、男女共同参画社会の実現に向け、令和2年3月に「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」を策定し、総合的、計画的にさまざまな取組を進めています。

この度、次期計画となる「武蔵村山市第五次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～（仮称）」の策定にあたり、令和5年9月、市民を対象とした「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査」、市内事業所を対象とした「事業所調査」を実施しました。この結果は、武蔵村山市の今後の男女共同参画に関する施策の検討の重要な基礎資料とします。

## I 調査の概要

### 1. 調査の設計

項目	市民意識調査	事業所調査
調査対象	満18歳以上の市民	市内事業所
標本数	1,200人	300社
抽出方法	住民基本台帳より1,200人を無作為抽出	国税局が公表する市内事業所データより300社を抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収（インターネットによる回収を併用）	
調査期間	令和5年9月1日～27日	
有効回収数	365（女性166、男性188、性別無回答他3／調査票用紙による回答287、インターネット回答78）	79（調査票用紙による回答61、インターネット回答18）
回収率	30.4%	26.3%

### 2. 調査項目

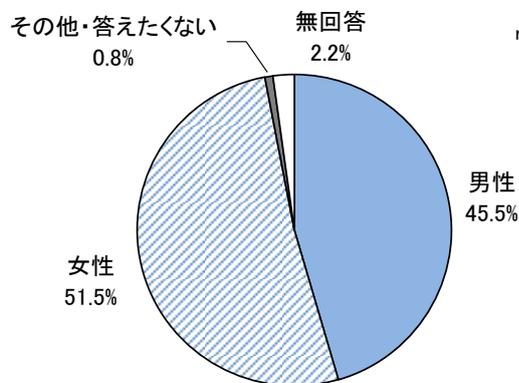
市民意識調査	事業所調査
<ul style="list-style-type: none"><li>回答者自身について</li><li>男女平等や男女共同参画について</li><li>家庭生活について</li><li>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について</li><li>あらゆる暴力について</li><li>市の施策について</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>事業所について</li><li>あらゆる従業員の活躍に向けた取組について</li><li>仕事と育児・介護の両立への支援について</li><li>職場における各種ハラスメントの防止について</li><li>将来的な労働環境の変化について</li><li>男女共同参画に関する市の施策・制度について</li></ul>

## II 市民意識調査

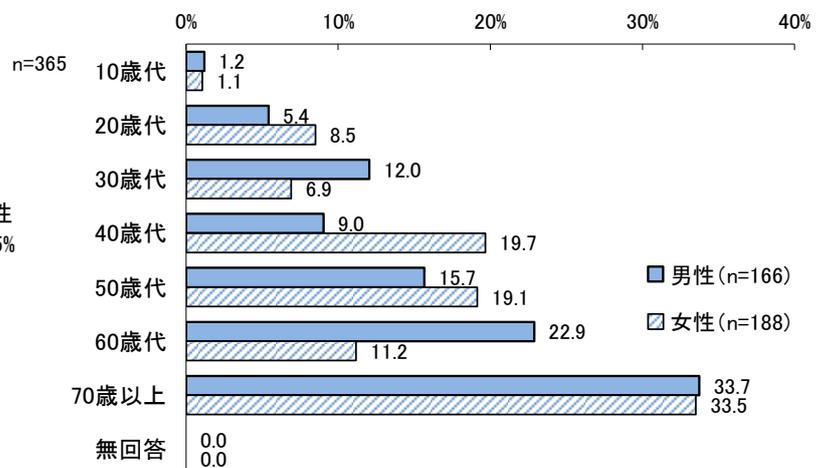
### 1. 回答者の属性

- ▼回答者の性別は、女性の回答者が男性を上回り、「その他・答えたくない」は0.8%（3人）となっています。
- ▼回答者の年齢は、年代が上がるほど割合が高く、男女ともに「70歳以上」が3割台となっています。次いで男性は60歳代、女性は40～50歳代の割合が高くなっています。
- ▼回答者の職業は、男性では「会社員」や「無職」、女性では「パート・アルバイト、契約社員等」や「専業主婦や主夫」の割合が高くなっています。

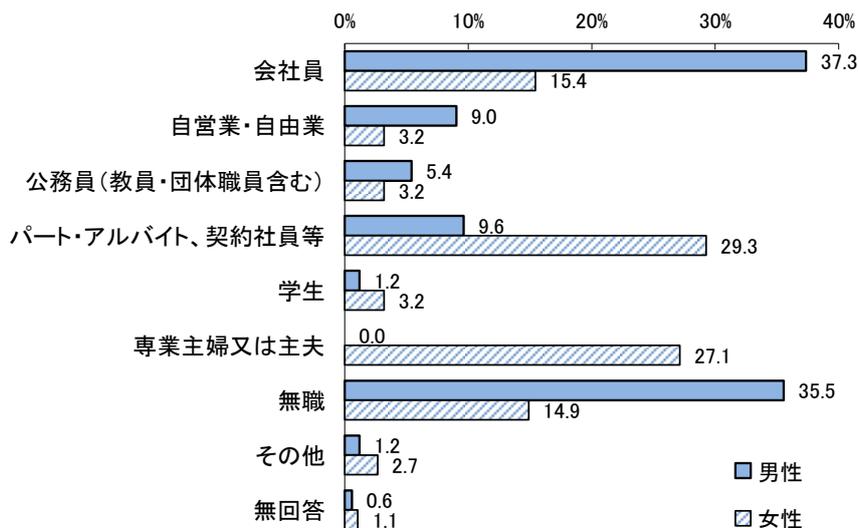
【性別】



【年齢（性別）】



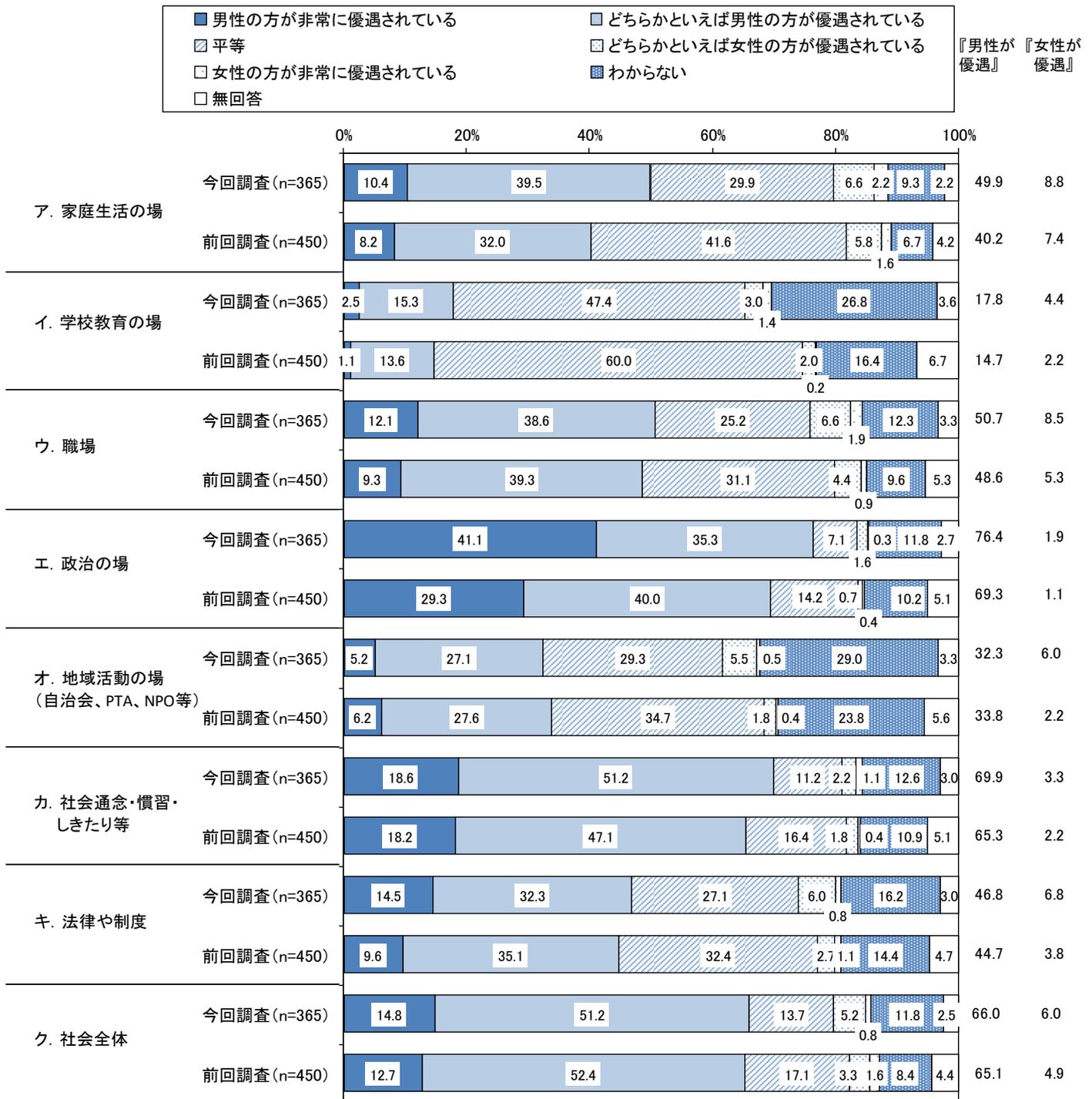
【職業（性別）】



## 2. 男女平等や男女共同参画について

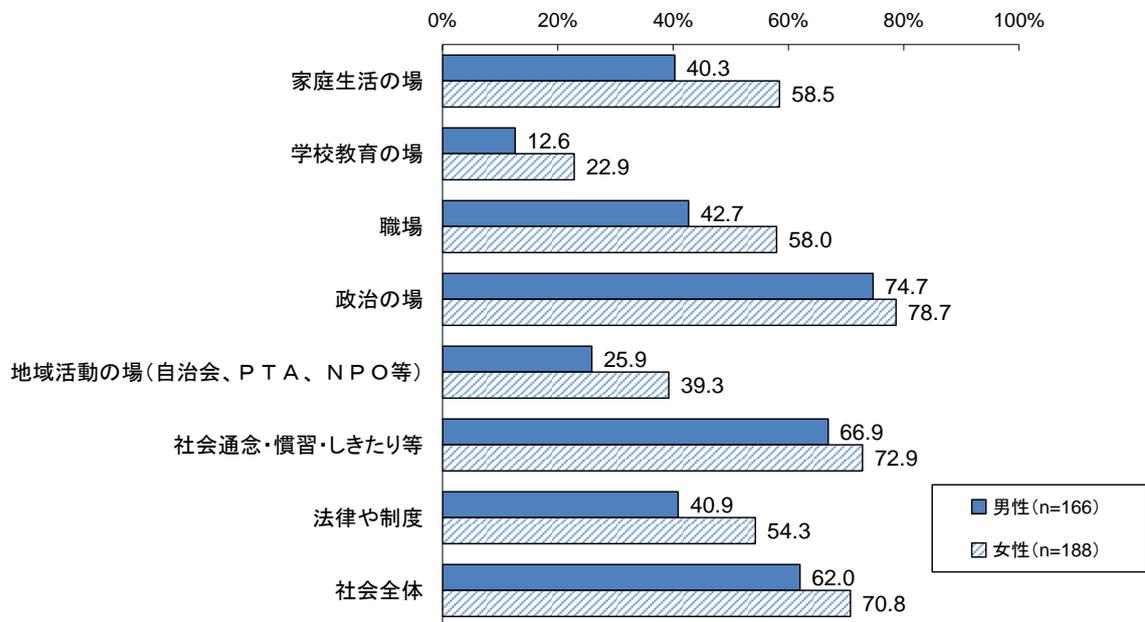
▼各分野での男女の平等感については、前回調査（H30）と比べ、多くの分野で「平等」が減少、『男性が優遇（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』の割合が増加傾向にあります。（イ. 学校教育の場）とくオ. 地域活動の場）では「わからない」が多くなっています。

【各分野の男女の平等感（全体／経年比較）】



▼各分野の平等感を性別で見ると、いずれの分野でも『男性が優遇※』とする割合は男性に比べ女性で高く、特に政治の場、社会通念・慣習・しきたり、社会全体で7割を超えています。

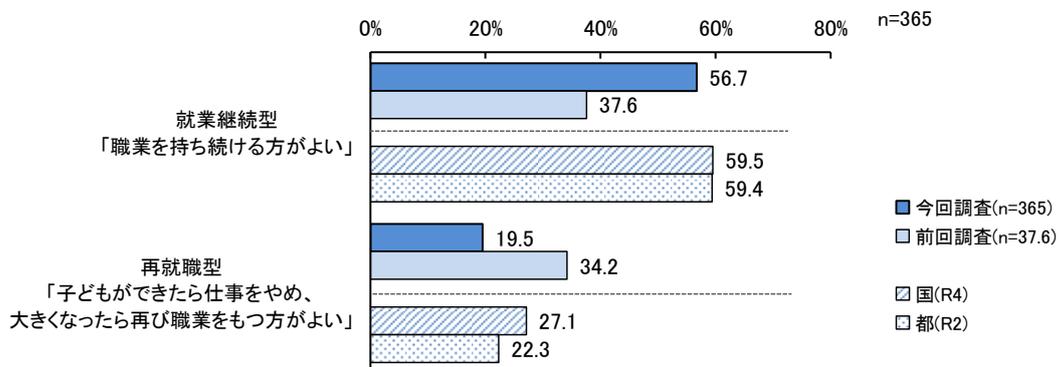
【各分野の男女の平等感『男性が優遇』の割合（性別）】



※「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計

▼女性が職業をもつことについて、前回調査（H30）と比較すると「再就職型」が減少し、「就業継続型」が大きく増加しています。また、「就業継続型」の割合は、国・都と同程度となっています。

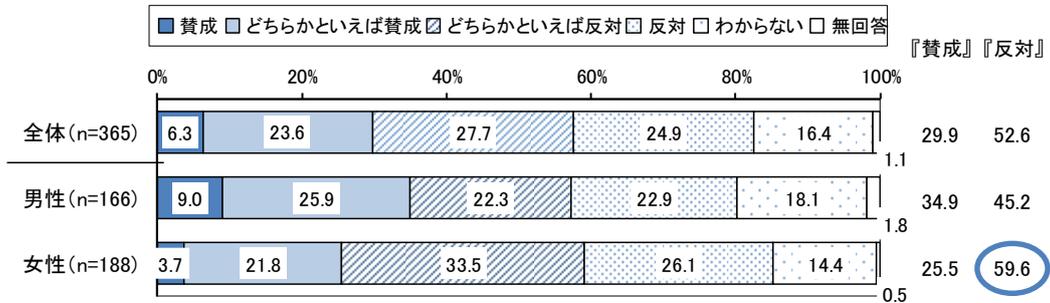
【女性が働くこと〈就業継続型〉と〈再就職型〉の割合（経年比較／国・都との比較）】



### 3. 家庭生活について

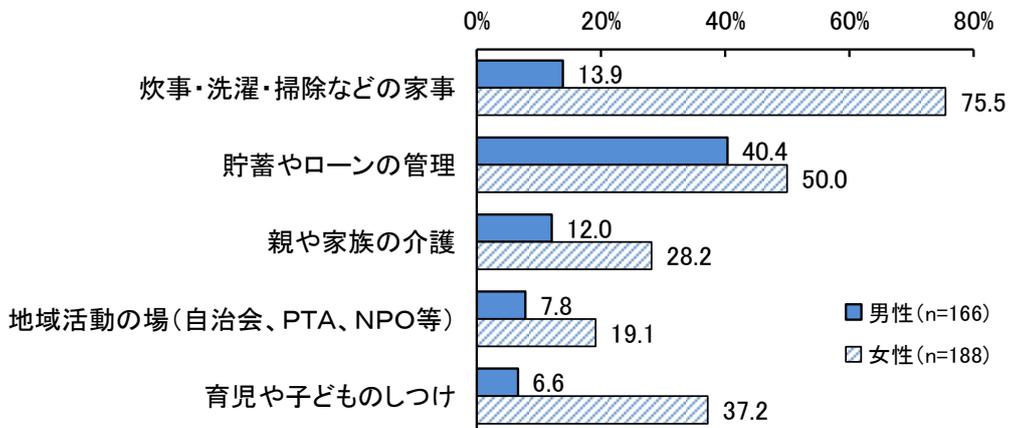
▼「男は仕事、女は家庭」という考え方については、男女ともに『反対』が『賛成』を大きく上回りますが、『反対』の割合は女性 59.6%が男性 45.2%を上回っています。

【「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別）】



▼家庭での役割分担について、すべての項目で「自分が中心になって行っている」割合は女性が男性を上回ります。特に炊事・洗濯・掃除などの家事ではその差が大きく、女性にその負担が偏っていることがわかります。

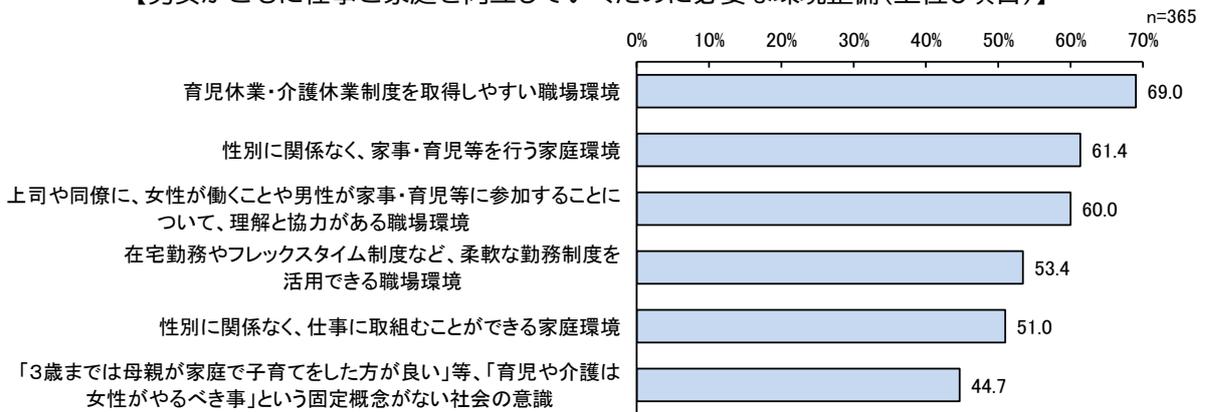
【家庭での役割分担「自分が中心になって行っている」割合（性別）】



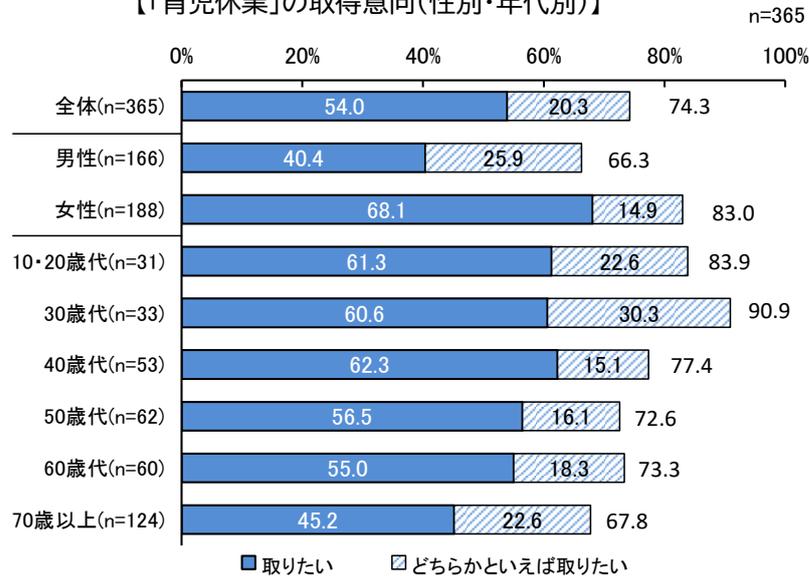
## 4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ▼男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備については、「育児休業・介護休業制度を取得しやすい職場環境」「性別に関係なく、家事・育児等を行う家庭環境」「上司や同僚に、女性が働くことや男性が家事・育児等に参加することについて、理解と協力がある職場環境」で6割を超え多くなっています。
- ▼育児休業の取得意向について、女性では8割、男性で6割が『取りたい（「取りたい」と「どちらかといえば取りたい」の合計）』としています。年代では10・20歳代で8割、30歳代では9割を超えています。
- ▼「育業」の認知度は、「知らなかった」69.9%が「知っていた」24.9%を上回ります。

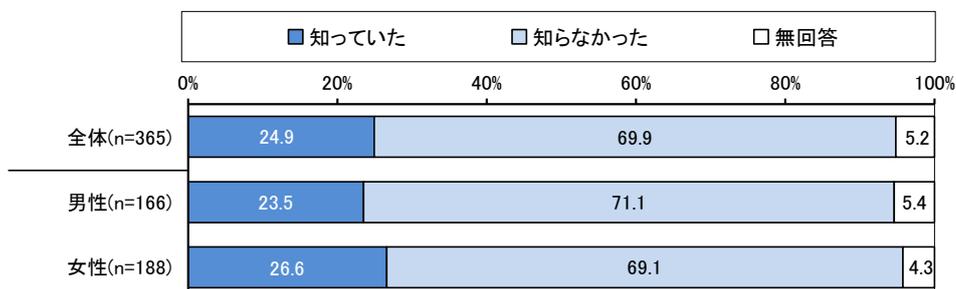
【男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備(上位6項目)】



【「育児休業」の取得意向(性別・年代別)】



【「育業」の認知度 (性別)】

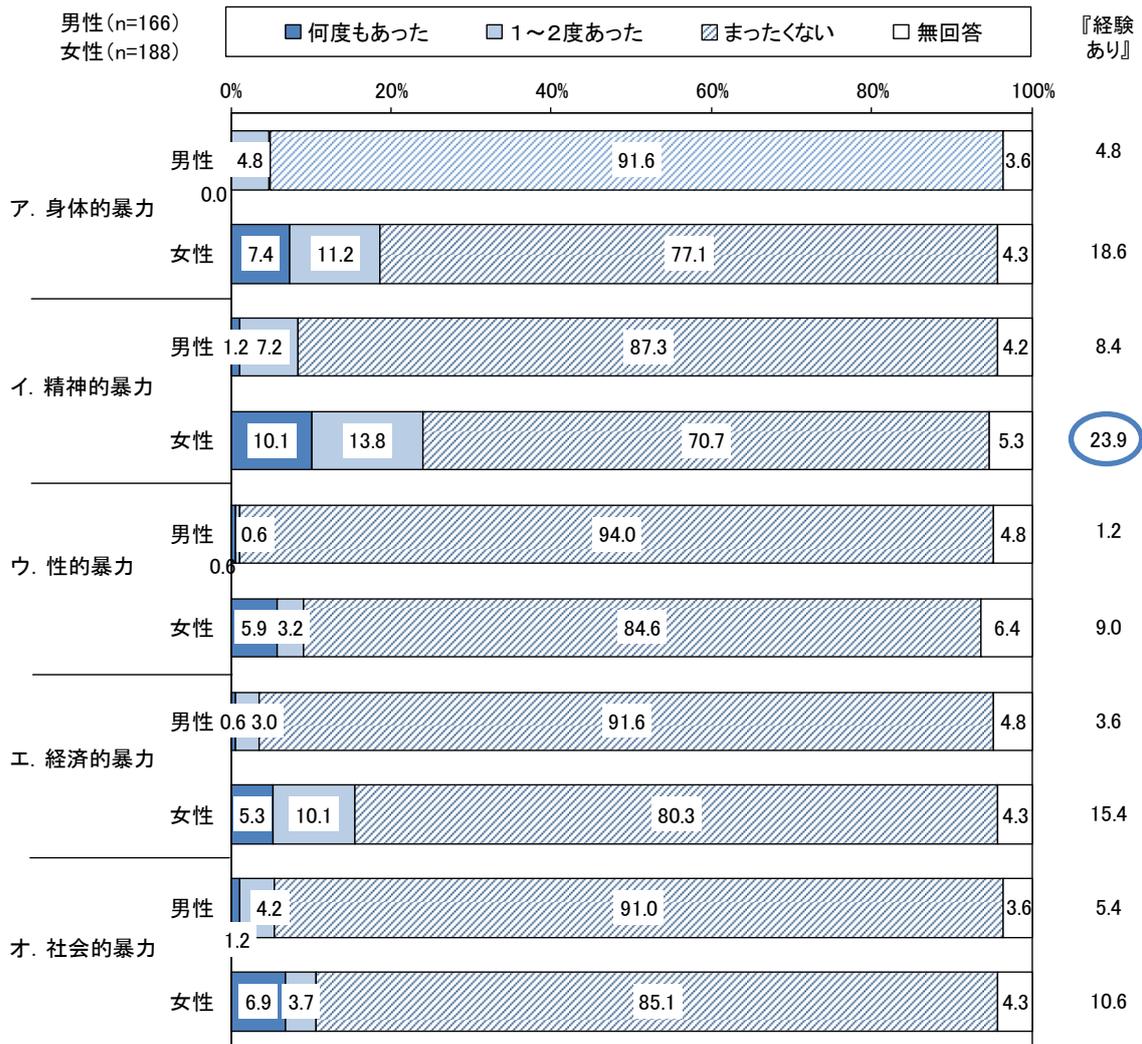


## 5. あらゆる暴力について

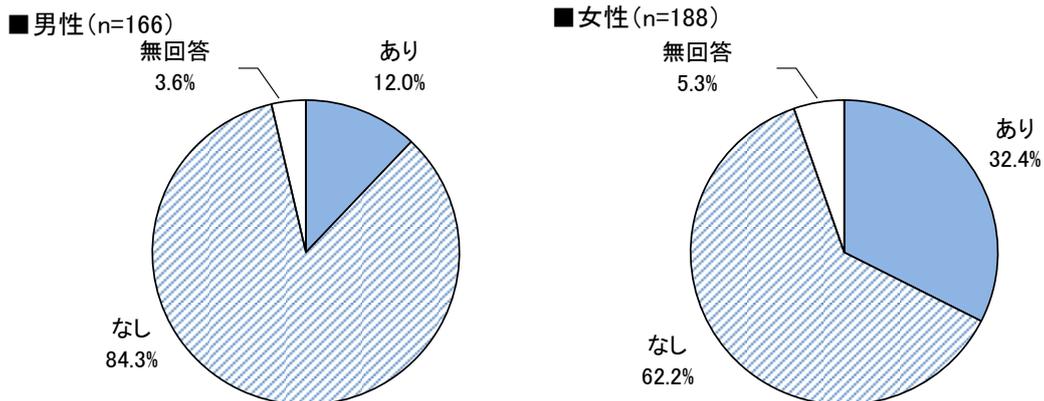
▼DVと考えられる行為について『経験あり（「何度もあった」と「1～2度あった」の合計）』の割合は、いずれの暴力でも女性が男性を上回っており、特に<イ. 精神的暴力>でその割合が高くなっています。

▼いずれかの暴力を受けた経験の割合を算出したところ、『経験あり』は男性で12.0%、女性で32.4%にのびります。

【暴力の種類別 DVを受けた経験の有無（性別）】

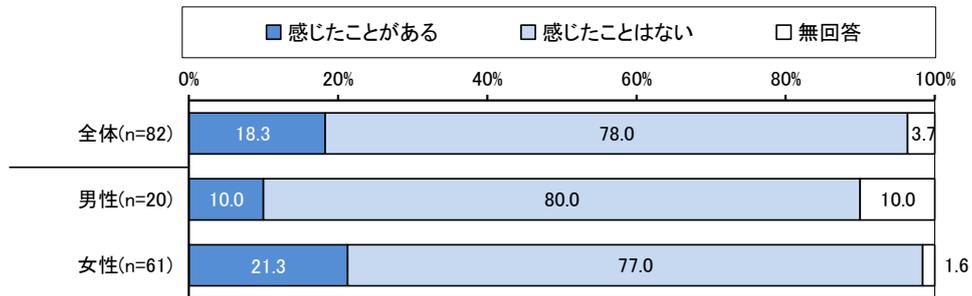


【上記いずれかのDVを受けた経験の有無（性別）】



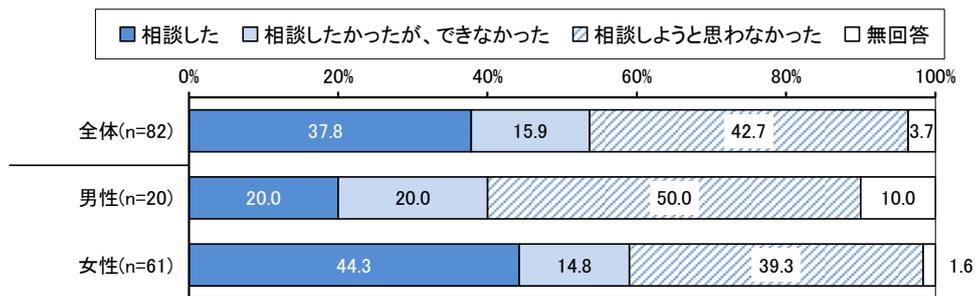
▼DVを受けた経験がある女性の約5人に1人が、相手の行為により命の危険を「感じたことがある」と回答しています。

【DVにより命の危険を感じたことの有無（性別）】



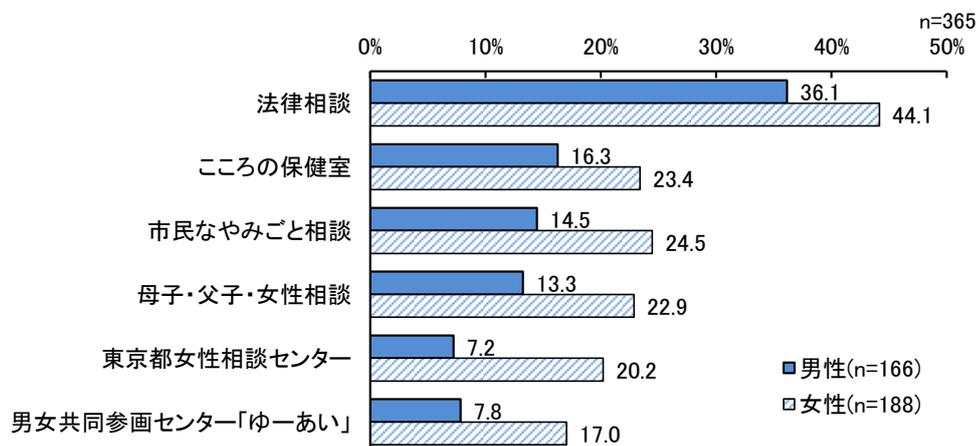
▼DV被害の相談状況については、「相談した」割合は女性が約4割、男性で約2割となっており、男性で「相談しようとは思わなかった」との回答が多くなっています。

【DVの相談状況（性別）】



▼国・都や本市の相談窓口で知っているものについては、市の「法律相談」が最も多く、次いで「こころの保健室」や「市民なやみごと相談」などが主な回答となっています。性別では、いずれの項目も女性の割合が男性を上回ります。

【国・都や本市の相談窓口で知っているもの（上位6項目）（性別）】



## 6. 市の施策について

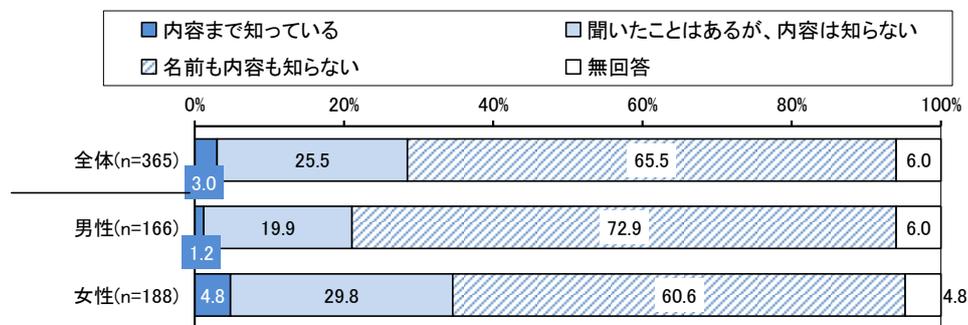
▼「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」の認知度については、「名前も内容も知らない」が65.5%であり、「内容まで知っている」は3.0%にとどまります。

▼男女共同参画センター「ゆーあい」の利用経験については、「利用したことがある」はわずかに4.1%であり、9割が「利用したことがない」としています。

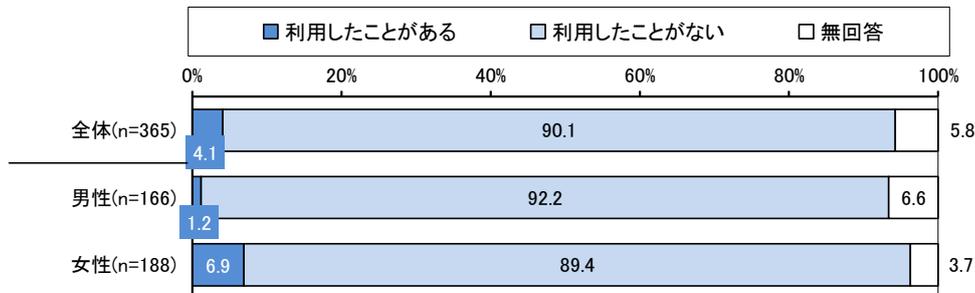
▼男女共同参画社会を実現するために今後市が力を入れるべきことについては、男女ともに「誰もが安全に安心して暮らせるまち」「男女とも働きやすく、経済的に自立できるまちづくり」などが上位にあげられています。

性別で見ると、「誰もが安全に安心して暮らせるまちづくり」や「多様な選択を可能にする教育・学習が充実したまちづくり」は女性が男性を、「男女とも働きやすく、経済的に自立できるまちづくり」は男性が女性を大きく上回ります。

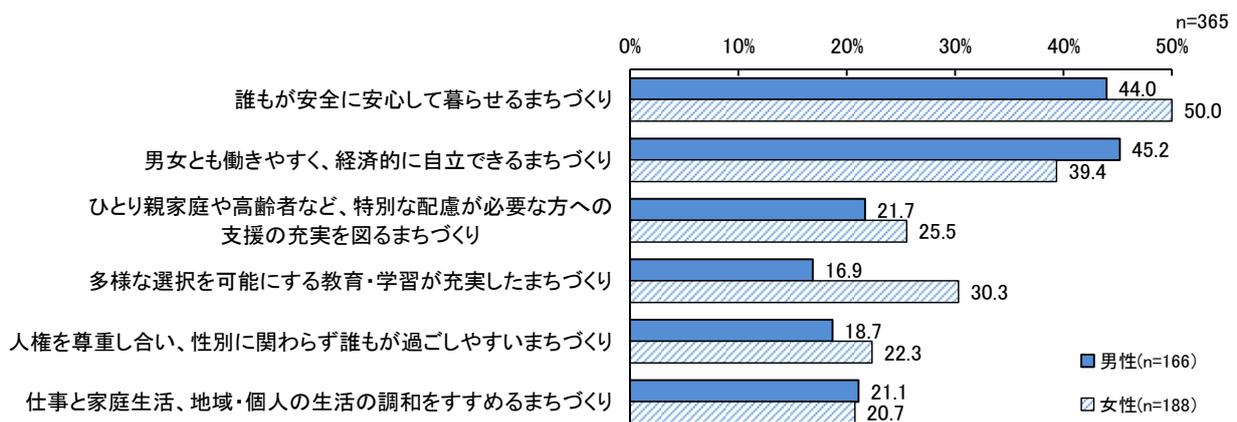
【「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」の認知度（性別）】



【男女共同参画センター「ゆーあい」の利用経験（性別）】



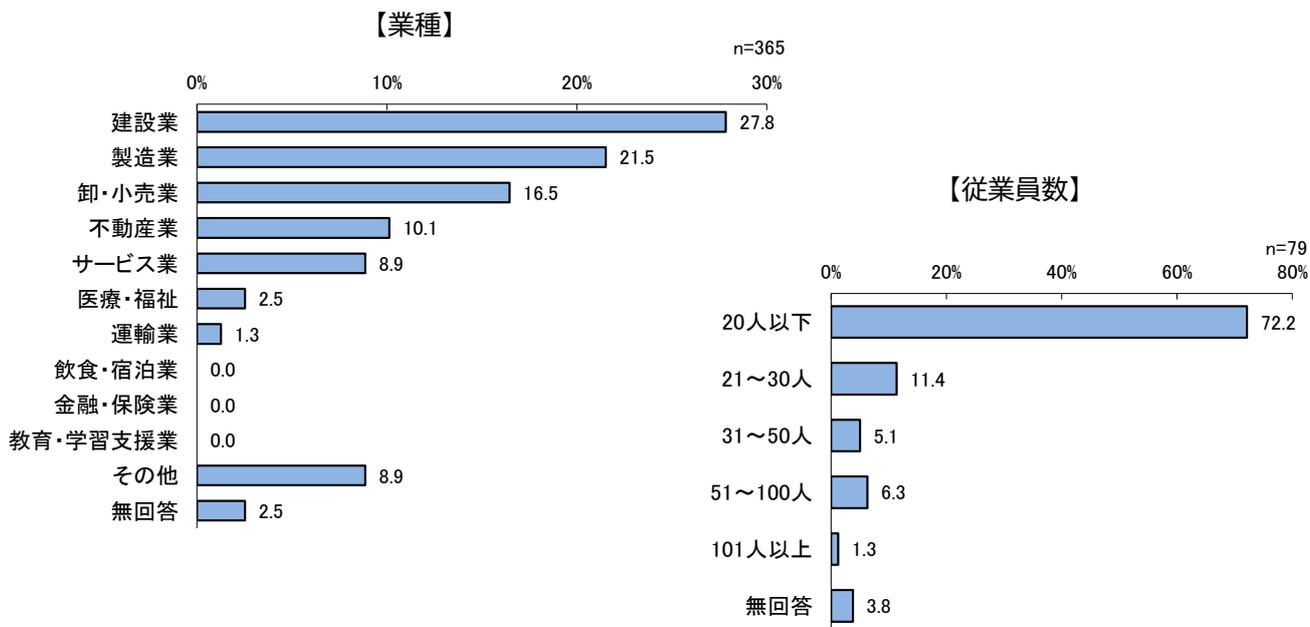
【男女共同参画社会を実現するために今後市が力を入れるべきこと<上位6項目>（性別）】



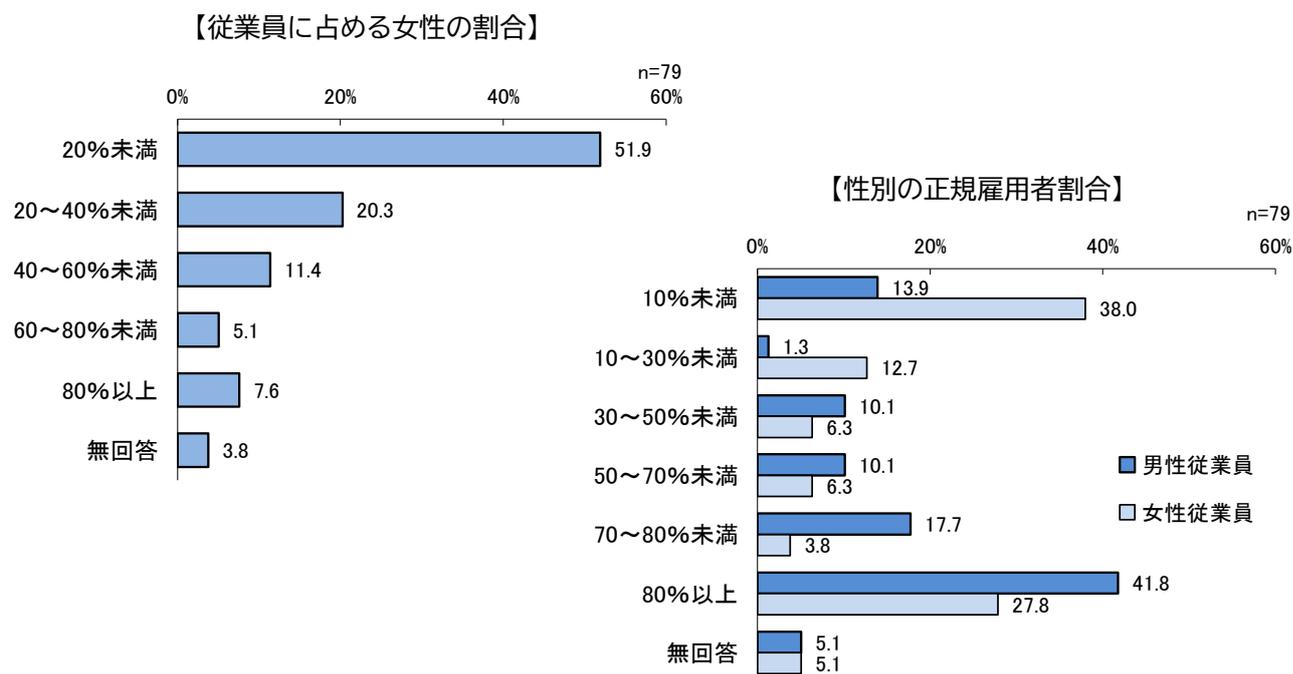
### Ⅲ 事業所調査

#### 1. 事業所について

- ▼業種については、「建設業」「製造業」「卸・小売業」などで多くなっています。
- ▼従業員数については、「20人以下」が半数以上を占めており、小規模の事業所が多くなっています。



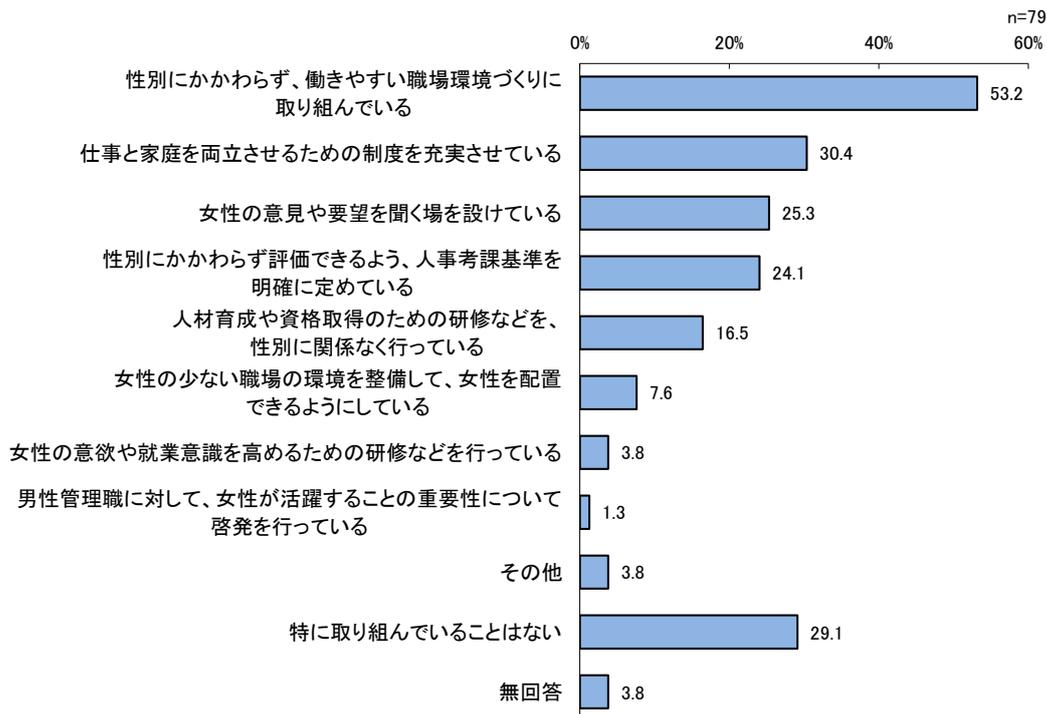
- ▼従業員に占める女性の割合は、「20%未満」が半数を占めています。
- ▼性別の正規雇用者の割合は、男性従業員では正規雇用者割合が「80%以上」が4割台と最も多いのに対し、女性従業員は「10%未満」が最も多くなっています。



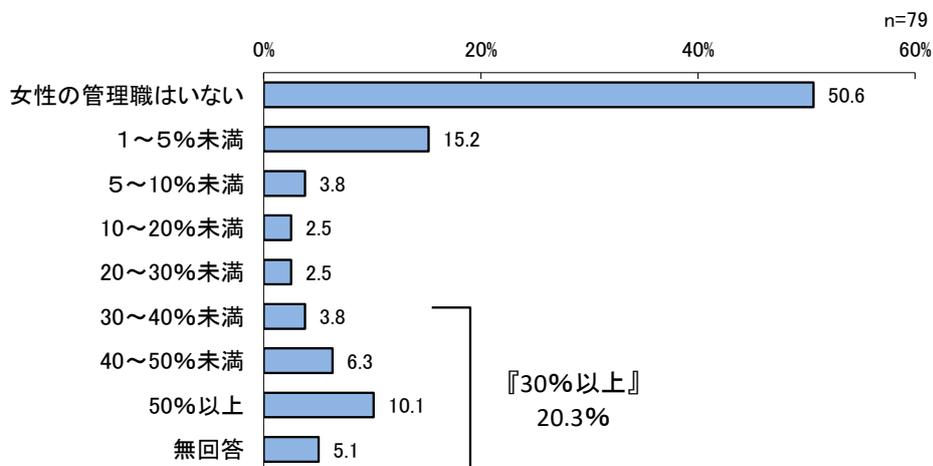
## 2. あらゆる従業員の活躍に向けた取組について

- ▼女性活躍推進のための取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が最も多く、次いでやや差があり「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」となっています。一方で、「特に取り組んでいることはない」も約3割に達しています。
- ▼管理職に占める女性の割合については、「女性の管理職はいない」が約5割を占めています。女性管理職が『30%以上』の事業所は約2割となっています。

【女性活躍推進のための取組】



【管理職に占める女性の割合】



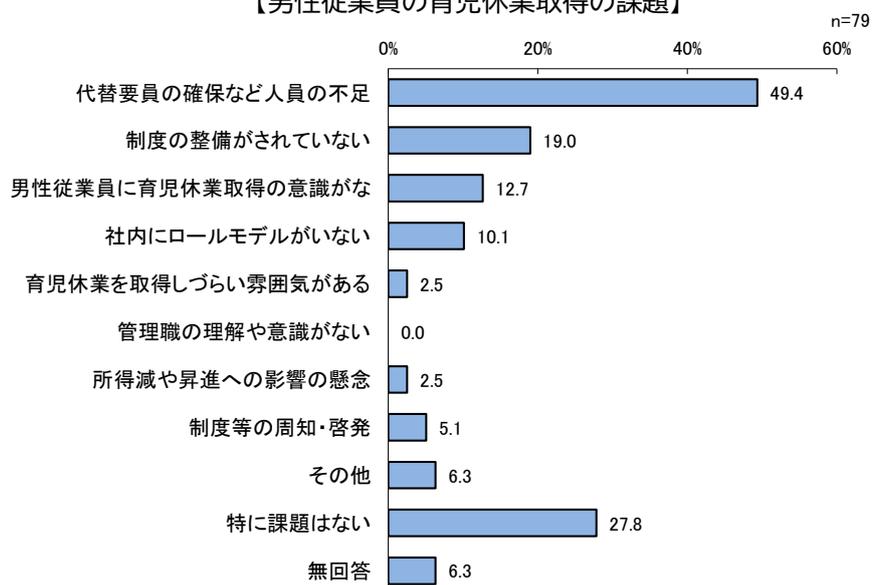
### 3. 仕事と育児・介護の両立への支援について

- ▼育児休業の取得については、出産した女性従業員がいた企業は4社であり、そのすべての女性従業員が育児休業を取得しています。一方で、配偶者が出産した男性従業員がいた企業は8社ですが、男性従業員が育児休業を取得したのは2社にとどまります。
- ▼男性従業員の育休取得における課題として「代替要員の確保など人員の不足」が多くあげられています。
- ▼正規雇用の女性従業員の就労傾向については「女性従業員が少ない（いない）ためわからない」が最も多く、次いで「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」となっています。
- ▼仕事と介護の両立支援に向けた取組について、「介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している」や「在宅勤務制度やテレワークなど柔軟な働き方を導入している」が多くあげられていますが、「特に取り組んでいることはない」との回答も4割を超えています。

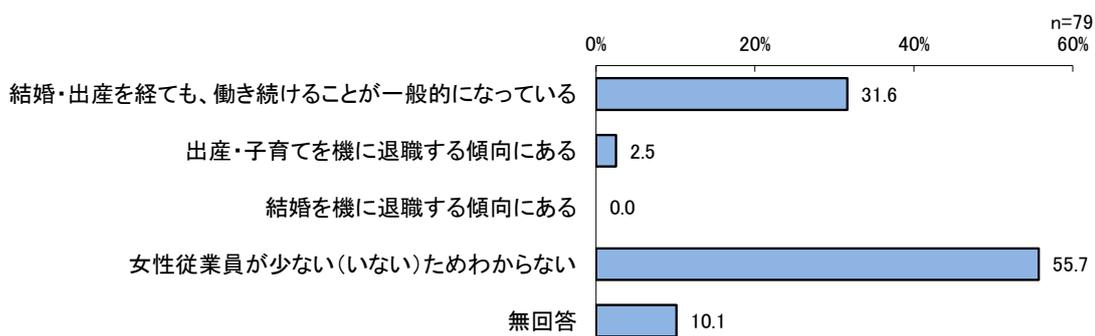
#### 【育児休業取得の状況】

- 出産した女性従業員がいる企業 4社 → うち育児休業取得は 4社
- 配偶者が出産した男性従業員がいる企業は 8社 → うち育児休業取得は 2社

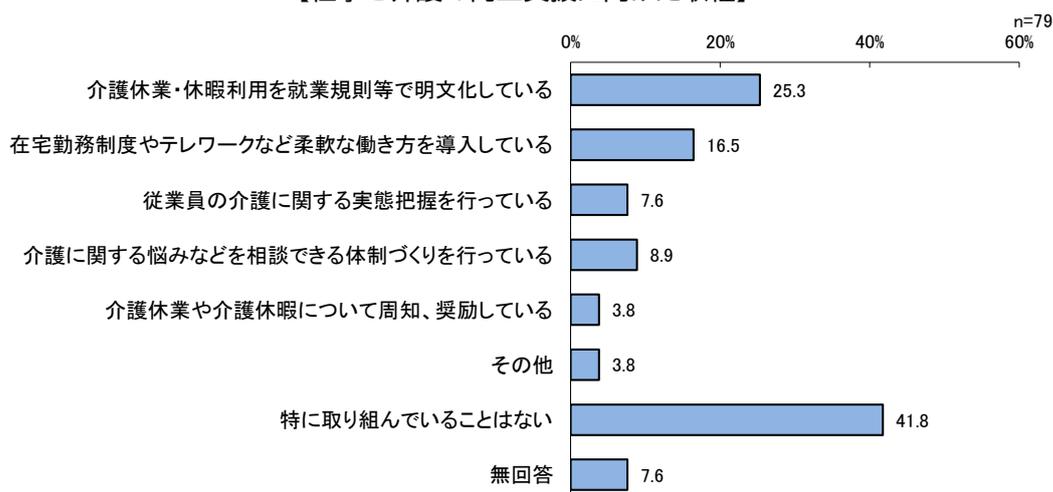
#### 【男性従業員の育児休業取得の課題】



#### 【正規雇用の女性従業員の就労傾向について】



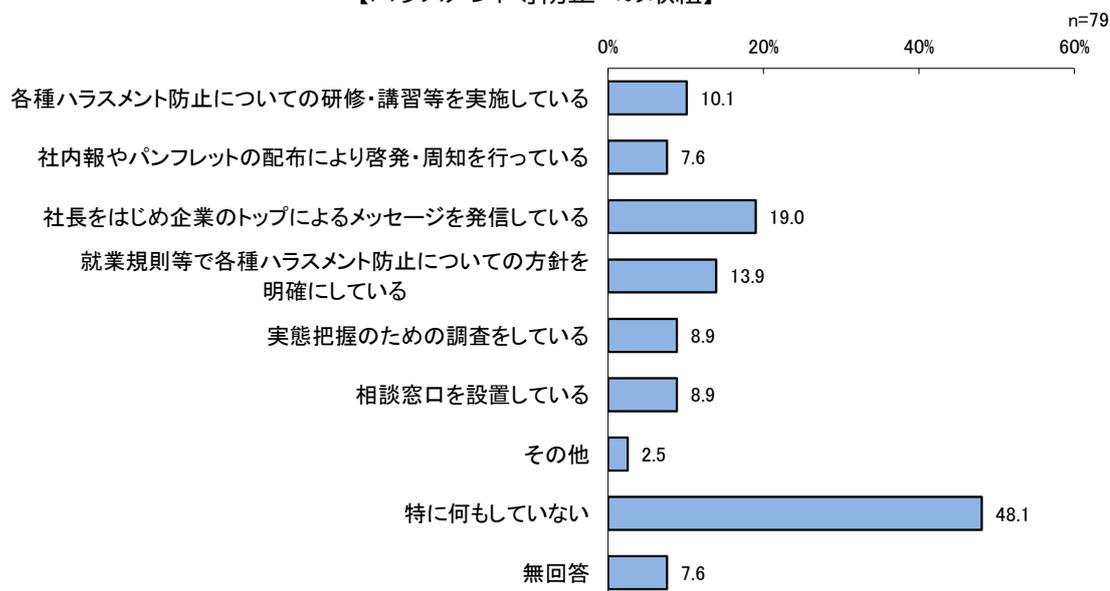
### 【仕事と介護の両立支援に向けた取組】



## 4. 職場における各種ハラスメントの防止について

▼各種ハラスメントの防止への取組については、「特に何もしていない」が48.1%で最も多くあげられています。

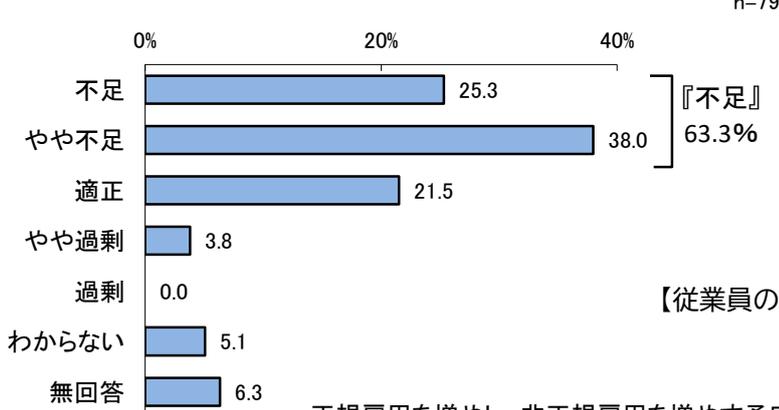
### 【ハラスメント等防止への取組】



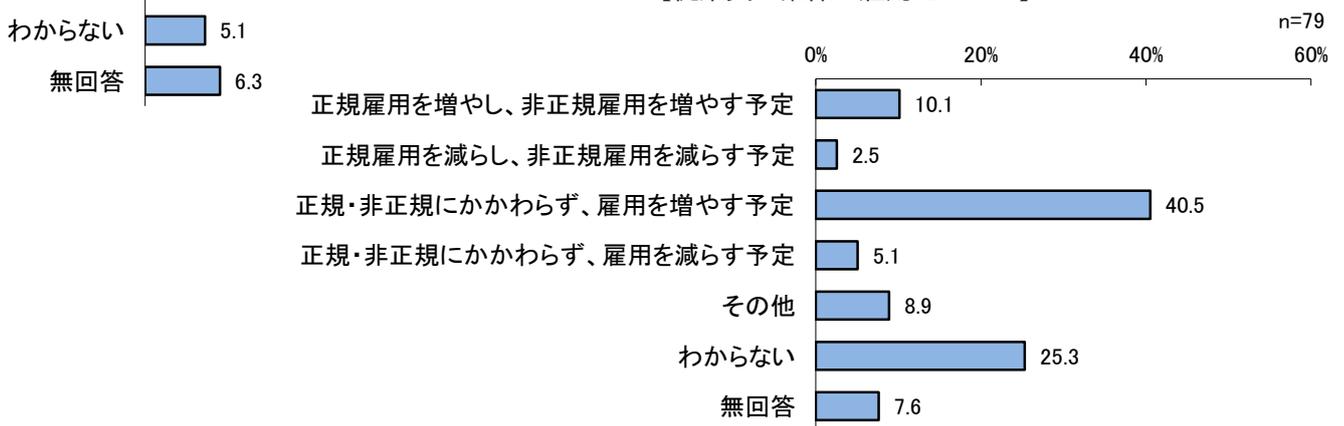
## 5. 将来的な労働環境の変化について

- ▼現在の従業員数の過不足感については、6割以上の企業が『不足』と回答しています。業種では建設業で特に不足感が強くなっています。
- ▼今後の従業員の確保や雇用については、「正規・非正規にかかわらず、雇用を増やす予定」が4割を占めています。
- ▼外国人材の受入れやAI(人口知能)の活用について、全体の1割強が「すでに受入(活用)」 「受入(活用)を検討」と回答しています。

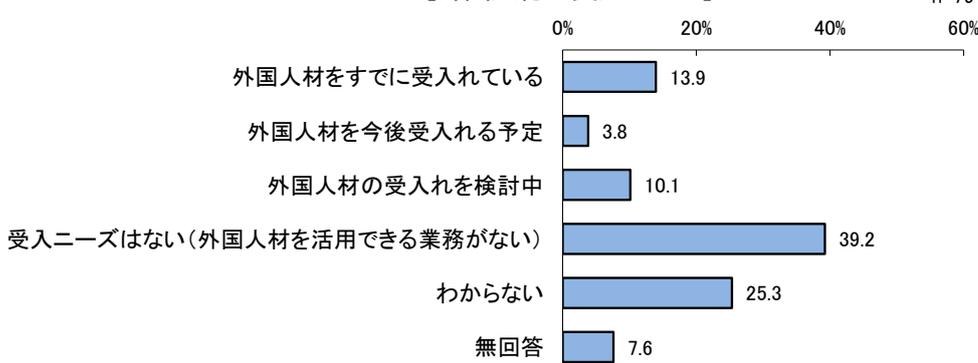
【従業員数の過不足感】



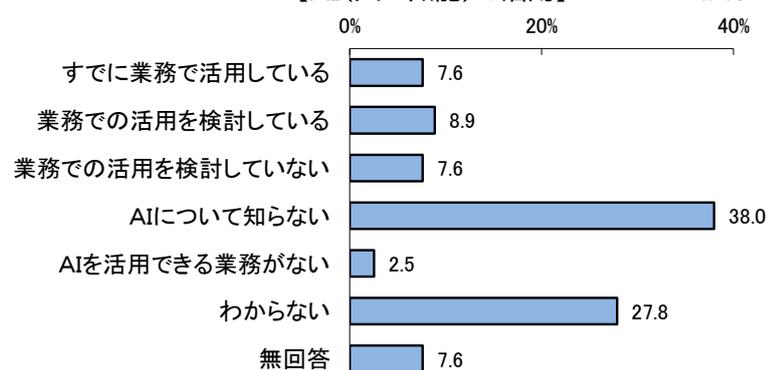
【従業員の確保や雇用について】



【外国人材の受入ニーズ】



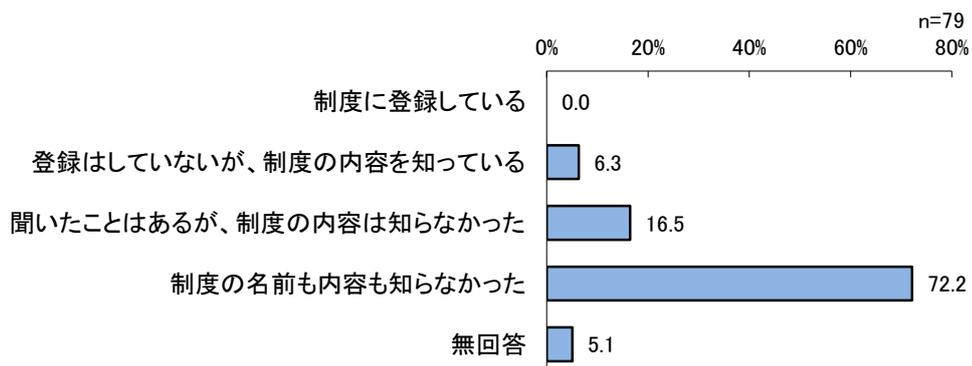
【AI(人工知能)の活用】



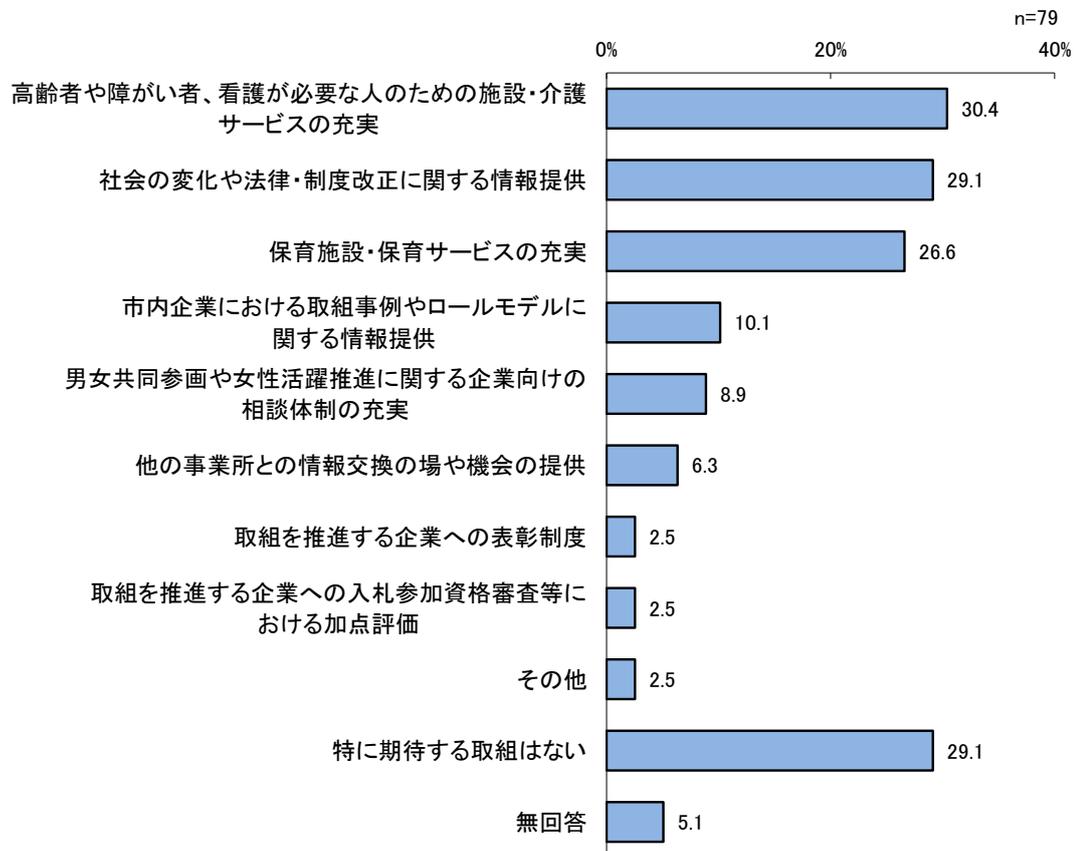
## 6. 男女共同参画に関する市の施策・制度について

- ▼「ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度」については、7割以上の事業所が「制度の名前も内容も知らなかった」としています。
- ▼事業所における男女共同参画を推進する上で、市や行政に期待することについては、「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」「保育施設・保育サービスの充実」が上位にあげられています。

【ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度の認知度】



【事業所における男女共同参画を推進する上で市・行政に期待する取組】



## IV 調査から見える第四次計画の課題

### 基本目標 1 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進【女性活躍推進計画】

#### ■主要施策■

- ①女性活躍の推進
- ②仕事と家事・育児・介護の両立の推進
- ③働く場での男女共同参画の推進

- 男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備として「育児休業・介護休業制度を取得しやすい職場環境」が最も多くあげられています。  
また、育児休業の取得意向については、女性で8割、男性でも6割を超えており、年代では10・20代が8割、30代で9割と、若い世代で特に高くなっています。
- 女性が働くことについては、前回調査で多かった〈再就職型〉は大きく減少し、国・都と同様に〈就業継続型〉が主流となっています。
- 家庭での役割分担については、〈貯蓄やローンの管理〉を除き、「自分が中心になって行っている」との回答は女性が男性を大きく上回ります。
- ◆事業所調査においては、従業員数が「20人以下」が約7割、従業員数に占める女性の割合が「20%未満」が約5割であり、正規雇用者の割合は女性従業員に比べ男性従業員で高い傾向が見られます。そうした状況を背景に、「女性管理職がない」が約5割、国の目標である女性管理職が3割以上の事業所は全体の2割にとどまらず。
- ◆事業所における育児休業の取得については、女性従業員は全員取得している一方で、男性従業員の育児休業取得は少ない傾向が見られ、男性従業員の育児休業取得の課題としてが、「代替要員の確保など人員の不足」が最も多くあげられています。



女性の働き方については、妊娠・出産後も働き続けることが一般化しつつありますが、家庭内での役割分担はいまだ女性に偏っている状況が見られます。

女性がライフステージのどの段階にあっても、希望に応じた働き方を実現することができるよう、育児・介護と仕事の両立に向けた保育・介護サービスの充実やパートナー・家族同士の協力に関する意識づくりが重要となっています。

男性の育児休業の取得については、法・制度の改正により取得しやすい仕組みが整いつつあり、男性や若い世代で取得意向が高くなっています。男性の家事・育児・介護への参加が一般的なことになるよう、様々な情報発信や意識啓発に取り組む必要があります。併せて、男性の育児・介護休業の取得促進に向け、企業・事業所等への働きかけを行うことが重要です。

## 基本目標 2 あらゆるハラスメントの根絶【DV防止基本計画】

### ■主要施策■

#### ①各種ハラスメントの防止と被害者支援

#### ②配偶者からの暴力防止と被害者支援

- DVを受けた経験については、男性に比べ女性で『経験あり』の割合が高く、〈精神的暴力〉で2割、〈身体的暴力〉〈経済的暴力〉〈社会的暴力〉で1割を超えています。また、そうした経験のある女性の5人に1人が命の危険を「感じたことがある」と回答しています。
- DV被害の相談状況については、女性は「相談した」が4割であるのに対し、男性は「相談しようと思わなかった」が5割となっています。また、知っている相談窓口は「法律相談」や「こころの保健室」「市民なやみごと相談」などが多くあげられていますが、男性の認知度は女性を下回っています。
- 言葉の認知度については、〈DV〉では9割以上、〈デートDV〉では7割以上の人が『知っている（「内容まで知っている」と「見たり・聞いたりしたことがある」の合計）』と回答しています。〈デートDV〉は若い世代ほど認知度が高いものの、女性に比べ男性で認知度が低くなっています。
- ◆事業所調査においては、各種ハラスメントの防止への取組については、従業員数が少ない小規模の事業所で「特に何もしていない」が全体で半数近くを占めています。一方で、従業員数別で見ると、従業員数が50人以上の事業所では8割以上が何らかの取組を実施していると回答しています。



事業所におけるハラスメント対策については、小規模な事業所で取組が進んでいない状況が見られることから、小規模事業所向けの情報提供やハラスメント防止への対応の必要性の周知・啓発を行うことが必要です。

DVを受けた経験のある女性の5人に1人が「命の危険を感じたことがある」としていることから、緊急度の高いケースが発生する可能性があることを念頭に、DVの被害を相談しやすい体制づくりの他、国や県、民間団体等の多様な相談窓口等の情報の周知、被害者の保護・支援に向けて関係機関・庁内における情報共有・連携強化を行うことが重要です。

デートDVについては、女性を中心に認知度が大きく向上していますが、最も関係が深い若年層の特に男性で認知度が低い状況が見られることから、認知度が低い層に関心を持ってもらえるよう効果的な情報発信や意識啓発の工夫が求められます。

## 基本目標3 誰もが平等を実感できるまちづくり

### ■主要施策■

- ①男女平等の意識づくりと固定的な役割分担意識の解消
- ②性の多様性の尊重
- ③ライフステージに対応した健康支援
- ④多文化共生の推進

- 「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識への考え方については、『反対』が『賛成』を大きく上回るものの、『反対』は女性や若い世代で高い値であるなど、性別や年代により意識に差が見られます。前回調査との比較では、『賛成』『反対』ともに大きな差が見られません。

賛成の理由は、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」、反対の理由は、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」がそれぞれ最も多くあげられています。

- 各分野の男女の平等感については、前回調査に比べ多くの分野で「平等」が減少し、『男性が優遇』との回答が増加しています。特に〈家庭生活〉と〈学校教育の場〉「平等」が10ポイント以上減少しています。



「男は仕事、女は家庭」という考え方について、肯定的な意見・否定的な意見ともに前回調査から大きな変化が見られず、一部の性・年代では依然として固定的な性別役割分担意識が根強く残っている状況がうかがえます。

また、各分野における男女の平等感は、いずれの分野でも「平等」という回答が前回調査に比べ減少するなど、男女の不平等感が改善に向かっていない状況があります。日常生活の身近な場面である家庭、次代を担う子どもたちの男女平等意識を育む学校教育の場、国でも女性活躍の推進の遅れが指摘されている政治・経済分野など、あらゆる分野において、引き続き男女共同参画の推進と固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発と具体的な取組が求められます。

性別に関わりなく、個人として尊重された生き方ができるよう、あらゆる場面で性別による偏見や男女不平等な意識がないか、理解を深めていく必要があります。

## 基本目標4 すべての分野での男女共同参画の推進

### ■主要施策■

- ①地域社会での男女共同参画
- ②防災分野での男女共同参画の推進

- 地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）における男女の平等感は、他の分野に比べ『男性が優遇』の割合が低いものの、若い世代では「わからない」が最も多くなっています。
- 家庭内での役割分担において、〈地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）〉への参加は、男性の「めったに行わない・全く行わない」が女性を大きく上回ります。一方で、40～60歳代の女性で「自分が中心になって行っている」が約3割と高くなっています。



市では、自治会への加入者が減少するなど、地域の担い手の不足など地域力の低下が課題となっています。こうした地域活動の場に、性別にかかわらず場への若い世代の参加を促進することが重要です。

また、地域で行われるさまざまな活動は、女性を中心に担っている一方で、PTAや自治会・町内会等における会長職等の役職は、男性がその多くを占めています。そのため、女性が役員やリーダーとしても活躍できるよう、環境づくりや意識啓発を進めることが必要です。