

男女平等参画に関する西東京市民及び職員意識・実態調査 結果のまとめ

【調査の概要】

市民意識調査	調査対象：西東京市内在住の満18歳以上の方 2,000人
	回収結果：702人／2,000人（有効回収率：35.1%）
職員意識調査	調査対象：西東京市正規職員 1,062人
	回収結果：861人／1,062人（有効回収率：81.1%）

1 男女平等参画の意識について

<固定的性別役割分担意識についての考え>

- 男女ともに過半数が解消されていると感じているものの、意識に男女差が見られます。
- 女性で前回調査から解消されていないと回答する割合が増えており、依然として固定的性別役割分担意識が根強く残っていることがうかがえます。

固定的性別役割分担意識について、男女ともに「解消されている」が過半数を占め、「解消されていない」を上回っています。しかし、前回調査と比較すると、「解消されていない」が女性で9.1ポイント増加しています。また、男性は女性より「解消されている」が多くなっています。

なお、職員調査においても同様の傾向が見られ、「解消されていない」が女性で32.7%、男性で16.3%となっています。

<男女の地位の平等感>

- 政治の場、社会通念等をはじめとした社会全体のあらゆる場で今なお男女間の格差があることがうかがえます。
- すべての分野において平等感には男女で感じ方に差が見られます。

男女の地位の平等感について、男女ともに「男性優遇」が『政治の場』、『社会通念・習慣・しきたりなど』、『社会全体』で7～8割を占めて多くなっています。また、すべての分野で「男性優遇」は女性が男性を上回っています。前回調査と比較すると、女性は「男女の地位は平等になっている」が『家庭生活の場』、『職場』、『社会全体』で前回調査を上回っています。男性では『政治の場』、『法律や制度の上』で前回調査を大きく下回っています。

職員調査においては、「男女の地位は平等になっている」が『学校教育の場』以外で半数未満となっています。

2 家庭生活について

<家事・育児・介護に携わっている時間（平日・休日）>

●家事時間は平日、休日にかかわらず女性のほうが家事等に多くの時間を割いています。

●共働きであっても女性のほうが長時間家事をしており、女性の仕事と家庭の負担が大きいことがうかがえます。

平日では、女性は「3～5時間未満」が2割台、「2～3時間未満」が約2割で多くなっています。男性は「30分～1時間未満」、「1～2時間未満」が2割台、「0～15分未満」が1割台半ばとなっており、30歳代で「2～3時間未満」が2割台半ばと他の年代と比べて多くなっていますが、5時間以上家事をしているとの回答はすべての年代で1割に満たない状況です。

休日では、女性は「3～5時間未満」、「2～3時間未満」が2割台で多く、「8時間以上」が続きます。男性は「30分～1時間未満」、「1～2時間未満」、「2～3時間未満」で続きます。結婚状況や共働き状況でも同様の傾向となっています。

3 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

<生活の中の優先度（希望、現実）>

●ワーク・ライフ・バランスの希望と現実が乖離していることがうかがえます。

●実際の生活での優先度に「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担が見られます。

希望では、女性は「家庭生活と個人の生活を優先」、男性は「仕事、家庭生活、個人の生活を優先」が最も多くなっています。しかし現実では、女性は「家庭生活を優先」、男性は「仕事を優先」が最も多くなっています。また、「家庭生活を優先」では女性が男性を、「仕事を優先」では男性が女性を、それぞれ10ポイント以上上回っています。男性の30歳代は希望では「仕事と家庭生活を優先」が2割台ですが、実際には「仕事を優先」が5割台を占めています。

職員調査においても同様に、実際は「仕事を優先」が男女ともに4割前後となっており、希望と現実が乖離していることがうかがえます。

<育児休業、介護休業の取得経験、取得意向>

●育児休業、介護休業ともに男性で取得意向が大幅に高まっています。

●男性で実際に育児休業を取得した人は少ないため、職場環境の整備や周知の必要があります。

育児休業については、男女ともに「必要が生じれば取得する」が最も多く、女性で3割台、男性で4割台を占めており、男性は前回調査から17ポイント増加しています。一方で、「取得経験がある」は女性が1割台半ばに対し、男性は5%程度となっており、前回調査から女性は5ポイント増加していますが、男性で大きな変化は見られません。

介護休業についても、男女ともに「必要が生じれば取得する」が最も多く、ともに5割台となっています。前回調査と比較すると、男性で「必要が生じれば取得する」が約15ポイント増加しています。一方で、「取得したことがある」は男女ともに3%前後と低くなっています。

職員調査においては、育児休業、介護休業ともに男性で「必要が生じれば取得する」が増加しています。

<育児休業、もしくは介護休業を取得しない理由>

- 育児休業、介護休業ともに女性は収入減少が、男性は職場への迷惑が取得しない理由として挙げられています。
- 男性で配偶者・パートナーが育児をするため育児休業を取得しないという回答が1割程度みられ、固定的性別役割分担意識が見受けられます。

育児休業、介護休業ともに、「制度の対象ではない」という回答を除くと、女性では「収入が減少するため」、男性では「職場に迷惑をかけたくないため」が最も多くなっています。また、「職場に迷惑をかけたくないため」は男性が女性を上回っており、育児休業では加えて「収入が減少するため」、「配偶者・パートナーが育児をするため」も男性が女性を上回っています。

職員調査においては、育児休業に関して男性でのみ「育児休業取得を認めない雰囲気であるため」、「配偶者・パートナーが育児をするため」、「周囲からの評価や昇進に影響が出るため」、「保育所等に預けることができるため」の回答がみられました。介護休業では「職場が介護休業取得を認めない雰囲気であるため」で男性が女性を大きく上回っています。

5 女性の活躍について

<女性の働き方について>

- 女性では結婚や出産にかかわらず仕事を続けるという考え方が約半数を占めていますが、男性では結婚や出産で一時仕事をやめ、子どもが大きくなってから再就職するという考え方も同程度となっています。
- 男女ともに結婚や出産にかかわらず仕事を続けるという考え方が前回調査から大幅に増加しており、理解が進んでいることがうかがえます。

女性は「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が約5割を占めており、男性は「結婚や出産などで一時仕事をやめるが、子どもが大きくなったら再び仕事をするほうがよい」と「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が4割台と同程度となっています。前回調査と比較すると、男女ともに「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が約20ポイント増加しています。

職員調査においては、男女ともに「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が過半数を占めています。

<一時期仕事をやめた女性が再就職を希望する際に役立つもの>

- 男女ともに「再雇用制度」、「育児や介護のための短時間勤務制度、又はフレックスタイム制度」、「保育所、学童保育など育児をしやすい環境の充実」が特に求められています。
- 子育て・働く世代である30歳代の女性で企業や家族の理解・協力が多くなっています。

全体では、「再雇用制度（育児や介護が一段落し、再び仕事ができるようになったら再雇用する制度）」が最も多く、「育児や介護のための短時間勤務制度、又はフレックスタイム制度」、「保育所、学童保育など育児をしやすい環境の充実」が続いており、性別でみても上位3項目は同様となっています。また、女性の30歳代で「企業の理解と協力」と「女性が働くことへの家族の理解と協力」が7割台と他の年代に比べて多くなっています。

<女性が離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこと>

- 男女ともに子どもを預けられる環境整備や男性の理解・意識改革が必要と感じています。
- 男女ともに子育て・働く世代である30歳代で短時間勤務や在宅勤務などの制度導入が他の年代よりも求められています。

全体では、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も多く、「男性の家事参加への理解・意識改革」が続いており、性別でも同様の結果となっています。また、「女性が働き続けることへの上司・同僚の理解・意識改革」は女性が男性を上回っています。女性の30歳代、40歳代と男性の30歳代で「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」が他の年代と比べて多くなっています。

6 コロナ下での行動変化について

<コロナによる生活や行動の変化>

- コロナの拡大により、家事負担の増加をはじめとした女性の生活への影響の大きさがうかがえます。
- 精神的不安、ストレスの増加が男女ともに多く該当しています。

全体では、『精神的に不安になることが増えた、イライラすることが増えた』で「あてはまる」が3割台、『仕事の負担が増えた』『収入が減った』『食事の支度や掃除等、家事負担が増えた』が2割台となっています。『収入が減った（減る見込みになった）』を除く項目で、「あてはまる」は女性が男性を上回っており、特に『食事の支度や掃除等、家事負担が増えた』で14ポイントと大幅に男女差がみられます。『精神的に不安になることが増えた、イライラすることが増えた』でも「あてはまる」は女性が男性を上回っていますが、男性では30歳代、40歳代で4割台と他の年代と比べて多くなっています。

7 性の多様性について

<性の多様性に関する言葉の認知度>

- 『LGBT』の認知度は非常に高くなっていますが、内容までの正しい理解の浸透のための周知が必要です。
- 『SOGI』の幅広い年齢層への周知の必要があります。

『LGBT（性的マイノリティ）』は男女ともに「知っている」が9割前後と高くなっていますが、「内容まで知っている」は年代によって差が見られます。『SOGI（性的指向・性自認）』は男女ともに「知っている」は5割台で、「知らない」が4割台を占めており、女性の50歳代、男性の30、40歳代では5割台となっています。

職員調査においては、『SOGI（性的指向・性自認）』は、「知っている」が男女ともに過半数を占めています。

<性的マイノリティへの取り組みについての考え方>

- 男女ともに6割以上が性的マイノリティへの取り組みが必要であると考えています。
- 男性で前回調査から取り組みの必要性を感じる人が増えています。

男女ともに「必要だと思う」が最も多く、女性で7割台、男性で6割台半ばとなっています。前回調査と比較すると、「必要だと思う」が女性では大きな変化は見られませんが、男性で6.7ポイント増加しています。

職員調査においても同様の傾向がみられます。

<性的マイノリティの人が生活しやすくなるために必要な対策>

- 市のサービスや環境整備、市民・企業等に対する意識啓発が求められています。

全体で、「市のサービスを性的マイノリティのパートナーも利用しやすい環境を整備する」が最も多く、「市民や企業等に対して意識啓発を行う」、「トイレ等について利用しやすい環境を整備する」が続いています。

8 地域・防災について

<防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと>

- 防災に関する知識の習得や様々な視点でのニーズの聞き取り、多様な視点を活かすことの重要性の周知等が重要です。
- 女性で避難所設備や備蓄品への女性やLGBTなどの視点を活かすことの必要性が求められています。

全体で、「性別にかかわらず災害や防災に関する知識の習得を進める」が最も多く、「性別にかかわらず様々な視点でのニーズを聞き取る」、「防災分野に性別にかかわらず様々な視点を活かすことの重要性について、周知を図る」が続いています。女性で「避難所設備に女性やLGBTなどの様々な意見を反映させる」、「備蓄品に女性やLGBTなどの様々な視点を活かす」も4割台となっています。

9 暴力（DV、ハラスメント）について

<配偶者等からの暴力だと思うもの>

- 殴る・蹴る、物を投げる、突き飛ばす等の身体的暴行は暴力としての認識が高い傾向にあります。
- 女性と男性で暴力行為の認識に差があります。

男女ともに「なぐったり、けったりする」、「命の危険を感じるくらいの暴力行為」、「物をなげつけたり、突き飛ばしたりする」が多くなっています。すべての項目で女性が男性を上回っており、特に「家族や友人と関わりを持たせない」、「避妊に協力しない」、「外で働くことを妨害したり、外出先を制限する」で10ポイント以上上回っています。

<配偶者等から暴力を受けた経験>

- 女性の方が暴力を受けた経験が男性を上回る一方で、男性でも被害経験は約1割となっています。

暴力を受けた経験は女性で1割台半ば、男性で約1割となっており、受けた暴力としては「心理的攻撃」が最も多くなっています。

<配偶者等から暴力を受けた時の相談経験>

- 被害を相談していない人が約半数を占めています。

「誰にも相談しなかった」は前回調査と比較すると男女ともに減少しているものの、女性で約5割、男性で6割台となっています。相談先としては友人、知人や家族、親族が多くなっています。

<誰にも相談しなかった理由>

- 「相談するほどのことではないと思ったから」が多くなっており、DVである行為の周知や教育が重要と考えられます。
- 被害者が我慢や遠慮をすることがないよう、相談先の充実を図ることが重要です。

「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多く、「相談しても無駄だと思ったから」、「我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから」が続いています。前回調査と比較すると、「我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから」、「他人を巻き込みたくなかったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」が増加しています。

10 男女平等参画を進めるために必要な施策について

<西東京市の取り組み、男女平等に関する法律等の認知度>

- DV防止法や女性活躍推進法の認知度が向上しています。
- 西東京市の取組の周知をより一層強化することが必要です。

「知っている」が『ジェンダー（社会的・文化的に作られる性別）』、『配偶者暴力防止法（DV防止法）』で過半数を占めています。一方で、『西東京市男女平等情報誌「パリテ」』、『西東京市男女平等推進センター パリテ』、『西東京市「女性相談」』で「まったく知らない」が7割台となっています。前回調査と比較すると、『西東京市男女平等推進センター パリテ』以外で「知っている」は増加しており、特に『配偶者暴力防止法（DV防止法）』で20ポイント以上の増加が見られます。

<男女平等参画を推進するために、学校教育の場で必要な対策>

- 性別によらない能力を生かす指導や男女平等意識の醸成、成長と発達に応じた性教育等、学校教育の場での取り組みが重要です。

「子どもが性別によらず能力を生かせるように配慮した指導をする」が最も多く、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」、「子どもの成長と発達に応じた性教育を行う」も6割台と高くなっています。

<市の審議会と市議会、市職員における管理職の女性の割合についての考え>

- いずれにおいても女性の割合を増やすことが求められています。

『市議会』、『市の審議会』、『市職員における管理職』のいずれにおいても「女性の割合をもっと増やす必要がある」が過半数を占めています。また、すべての項目で女性が男性を10ポイント上回っています。

職員調査において、いずれの項目でも「女性の割合をもっと増やす必要がある」は女性で4割台、男性で3割以上となっており、「現状のままでよい」が女性で約2割、男性で2割台となっています。

<男女平等推進条例制定についての意向>

- 男女平等推進条例の制定に向けた取組を進める必要があります。

「条例があったほうがよい」が「条例はなくてもよい」を大幅に上回っており、性別で見ても同様の傾向で男女ともに過半数を占めています。

<西東京市が特に力を入れていくべき男女平等参画施策>

- 介護負担の軽減や雇用の場における平等の推進、男女平等教育の推進等、家庭や就労、教育等のあらゆる場において様々な取組を進めていく必要があります。

男女ともに「高齢者や障がい者を家庭で介護する人の負担の軽減」、「雇用の場の平等な待遇の推進」、「男女平等教育の推進」が多くなっています。「男性の家事・育児・介護への参画促進」で女性が男性を10ポイント程度上回っています。

職員調査においては、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み」、「男性の家事・育児・介護への参画促進」、「男女平等教育の推進」が多くなっています。