

## 男女共同参画に関する各種調査結果の概要

### 1 調査対象及び回収結果について

#### (1) 市民意識調査

調査対象：柏崎市に居住する 18 歳以上の男女 2,000 人（無作為抽出）

調査方法：郵送による配布、郵送及び Web により回答を回収

調査期間：令和 6(2024)年 8 月 27 日～9 月 17 日

有効回収数：658 人（R1（2019）年調査：769 人）

内訳：男性 249 人、女性 394 人、どちらでもない 3 人、答えたくない  
7 人、無回答 5 人

回収率：32.9%（R1（2019）年調査：38.5%）

内訳：紙回答 478 人、Web 回答 180 人

回答割合の比較

単位：%

年代	R6 調査	R1 調査	年代	R6 調査	R1 調査
10、20 歳代	11.4	9.1（20 代）	50 歳代	15.0	19.6
30 歳代	11.1	14.6	60 歳代	22.0	25.7
40 歳代	13.5	19.1	70 歳代以上	24.9	11.8

#### (2) 中学生意識調査

調査対象：柏崎市立中学校及び新潟県立柏崎翔洋中等教育学校の 3 年生

調査方法：各学校を通してオンラインで実施（回答は無記名）

調査期間：令和 6(2024)年 8 月 29 日～9 月 20 日

有効回収数：539 人

内訳：男性 251 人、女性 270 人、どちらでもない 6 人、答えたくない  
11 人、無回答 1 人

回収率：94.2%（R1（2019）年調査：95.5%）

#### (3) 事業所調査

調査対象：総務省統計局の事業所母集団データベースに基づく柏崎市内所在の事業所  
で、個人経営を除く 2,067 事業所から 500 事業所を無作為抽出

調査方法：郵送による配布、郵送及び Web により回答を回収

調査期間：令和 6（2024）年 9 月 20 日～10 月 11 日

有効回収数：221 事業所（R1（2019）年調査：205 事業所）

回収率：44.2%（41.0%）内訳：紙回答 148 事業所、Web 回答 73 事業所

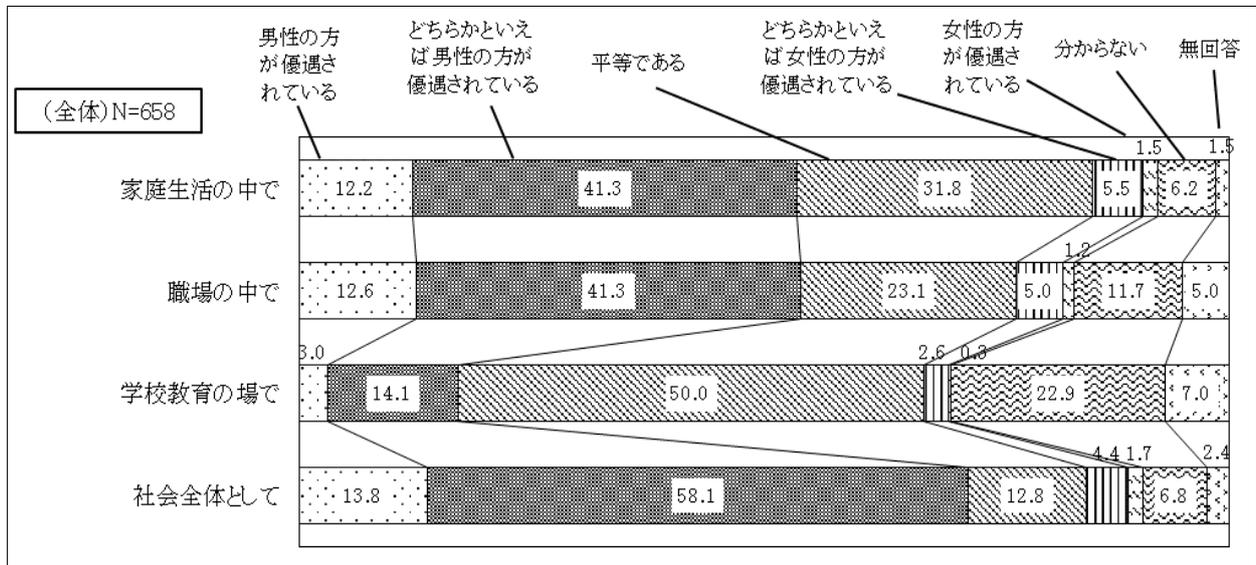
## 2 調査結果から明らかになった傾向等

### (1) 市民意識調査

#### □ 男女の地位の平等に関する考えについて（問1）

問1

あなたは、次の分野において、男女の地位が平等になっていると思いますか。それぞれの項目について、あなたのお考えに最も近いものを選んでください（それぞれ一つずつ）。



#### ◆ 「平等である」の回答割合

「学校教育の場で」… 50.0%（R1 調査：57.7%、R4 国調査：68.1%）

「家庭生活の中で」… 31.8%（38.2%、31.7%）

「職場の中で」… 23.1%（30.3%、26.4%）

「社会全体として」… 12.8%（17.7%、14.7%）

- ・ 「学校教育の場で」を除き『男性優遇』（「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」）の割合が多い。

- ・ 「学校教育の場で」では10代、20代の男女において男性側の平等意識がかなり高く、男女の意識に大きな差がある。

（10代：男性71.4%、女性40.0%、20代：男性68.8%、女性48.3%）

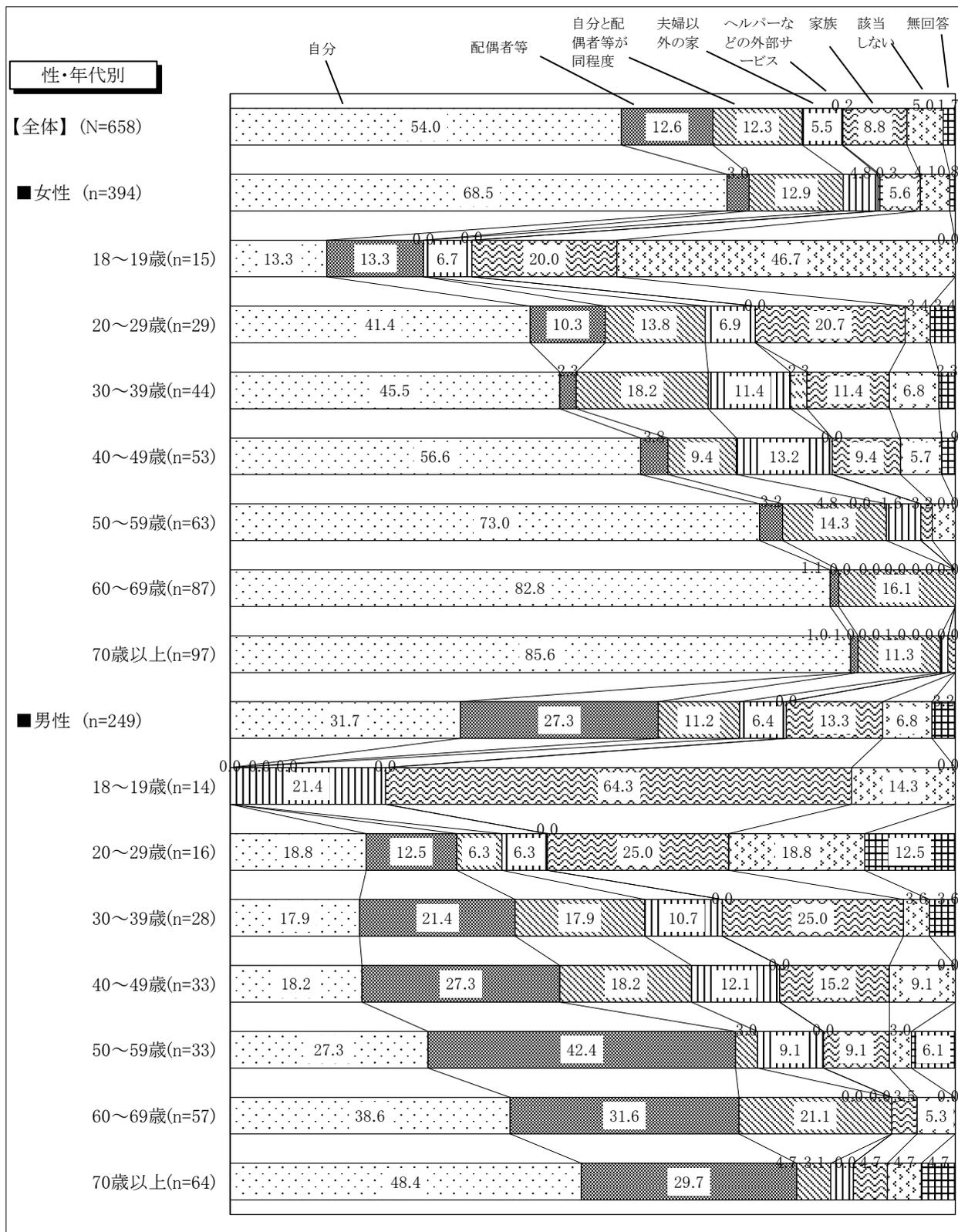
⇒全ての分野において男女平等意識の低下がみられたが、70歳代以上の回答割合が多く、高齢者層の持つ『男性優遇』に寄った意識が全体に影響を及ぼしてしまったと考える。また、若年層（10、20歳代）において、「学校教育の場では男女平等である」との意識に関して、男女間でかなりの差異が生じる結果となったため、引き続き、学校教育における男女平等意識の醸成を進める必要がある。

□ 家庭生活などに関する考えについて(問2～問5)

問2

あなたのご家庭では、次の家事等を主にどなたが担当していますか（それぞれ一つずつ）。

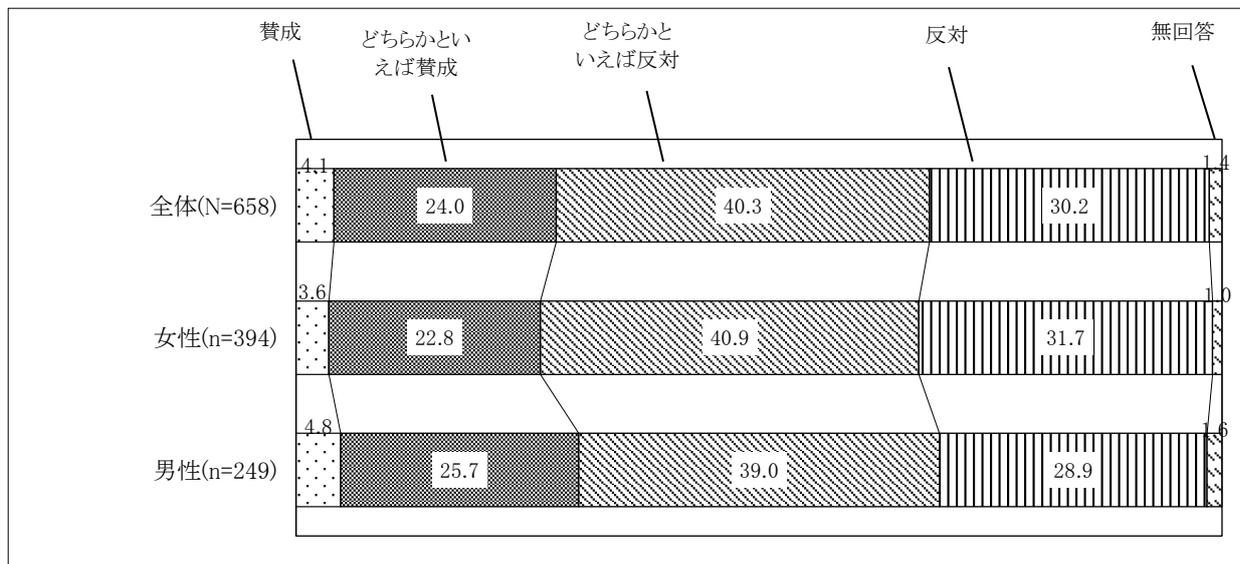
1 家事（食事の支度、掃除、洗濯等）



・家事、育児、介護等のケアの労働は女性が担当している割合が多く、回答者の年代が上がるごとにその割合が増加している。

問 3

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、あなたはどのように思いますか。あなたのお考えに最も近いものを一つだけ選んでください。



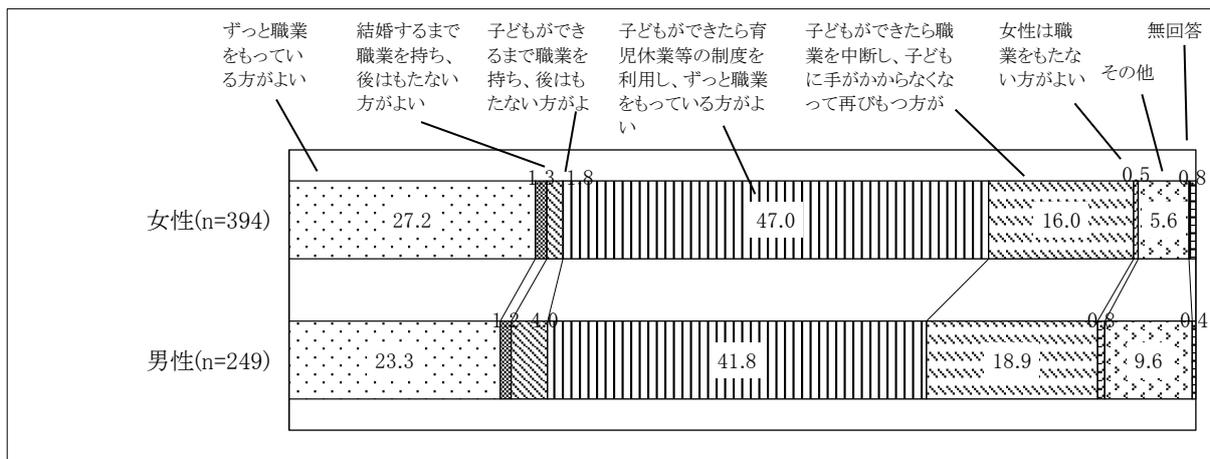
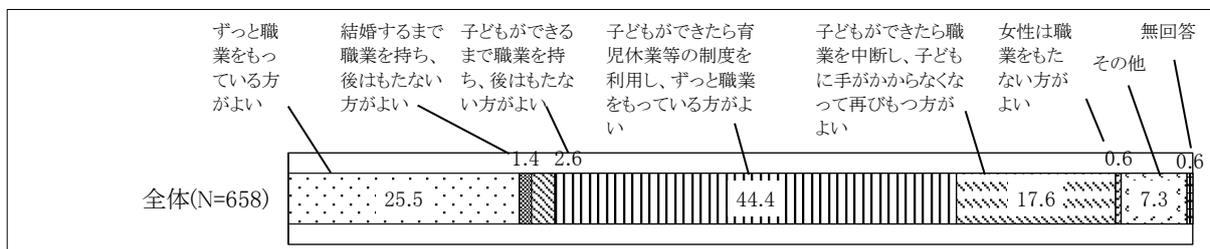
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別による固定的な役割分担意識について、全体では否定的な意見が7割を占めた。前回調査と比較すると、『反対』が『賛成』を上回ってはいるものの、その差が少なくなっており、特に「反対」が18.3ポイント減少している。その原因は、男性の20代の「反対」が72.7%から43.8%と減少していることや、どの性別、年代別においても「どちらかといえば反対」の割合が増えていることが影響している。
- ・『賛成』の理由として男女ともに「両立しながら妻が働き続けることは大変だと思う」が最も多いが、女性は経済的な理由が第二位であるのに対して、男性は子供の成長に母親が関わることの有用性が理由の第二位となっている。特に男性の20～30代という子育て期間中にその傾向が大きい。
- ・『反対』の理由は、固定的な性別役割分担意識に対する否定的な意見が多く、女性の方がその傾向が強く見られるが、10～20代では「男女平等に反すると思う」という回答が多いことが特徴である。また、男女ともに30代は共働きによる収入の増加が最も多い。

⇒男女の賃金格差解消や、女性が仕事と家庭を両立できる環境整備を一層支援していく必要がある。また、男性が賛成理由として「子育てに母親が関わることの有用性」を選択している現状から、男性が子育てに関わることの有用性についての理解を深めるための取組も必要である。

□ 女性の活躍推進について(問 6～問 9)

問 6

あなたは、女性が職業をもつことについて、どのように考えますか。あなたのお考えに最も近いものを一つだけ選んでください。



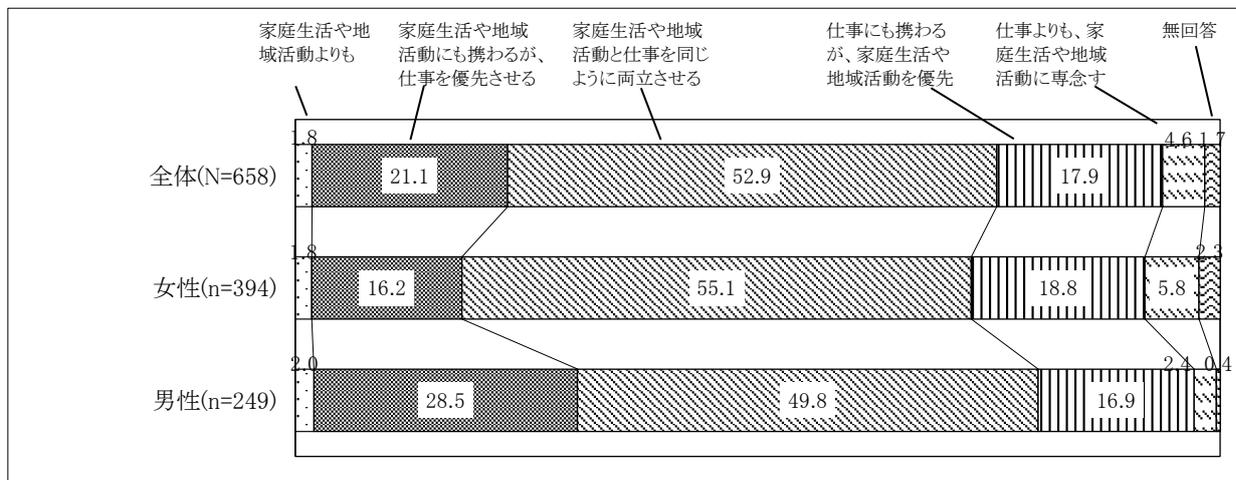
- ・女性が職業をもつことに対する考え方は、今回新設した「子どもができたら育児休業等の制度を利用し、ずっと職業をもっている方がよい」が最も多く、「ずっと職業をもっているほうがよい」と合わせると、全体の7割で女性が働き続けることを希望している。
- ・女性が管理職以上に昇進することに対するイメージについては肯定的な意見が多く、「能力が認められた結果である」が最多である。実際の職場の状況を聞く設問においても「女性を管理職に登用しない」や「女性の能力を正當に評価しない」は低位となっている。
- ・女性リーダーを増やすことに対する障壁については、「家庭内の役割に対する夫等家族の支援が十分でない」ことや、「育児・介護支援の公的サービスが必要」と続くが、「女性自身がリーダーになることを希望しない」ことについては、女性自身の意識というよりもそのような想像をする男性が多いという結果が見て取れた。

⇒女性が働き続けることを社会が求めており、制度等を活用しながら両立を進めている現状と合致していると捉えられる。女性の社会的な活躍推進には、男性の働き方を含めて女性が働き続けることができる環境整備や制度設計が必要と考えている人が多いことが分かる。

□ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について(問 10～問 15)

問 1 1

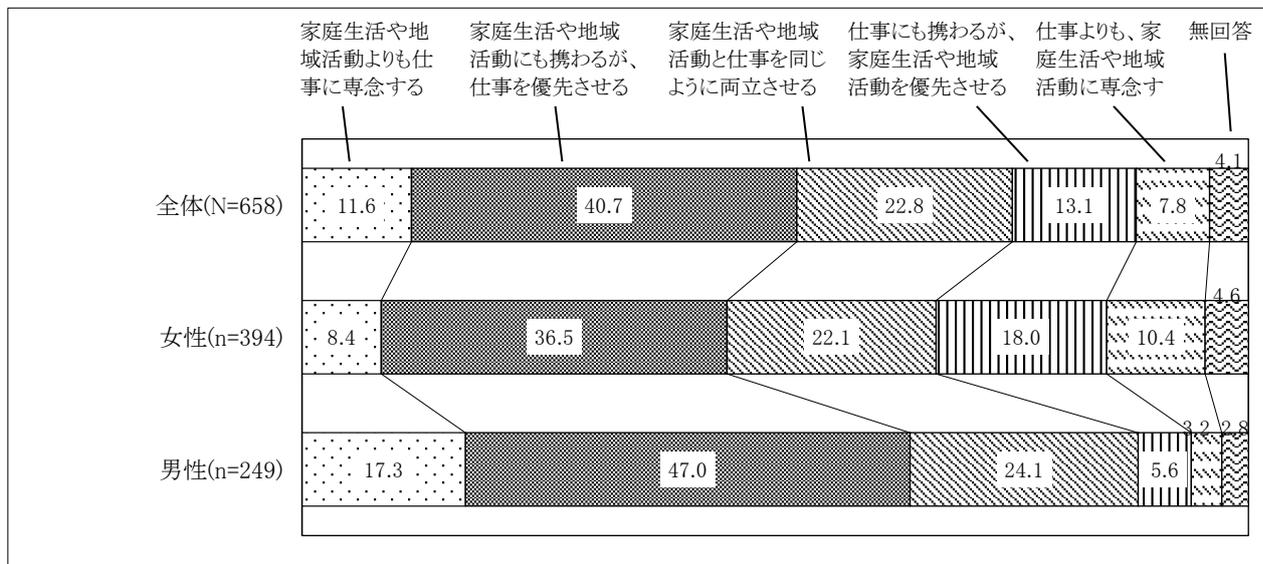
仕事と家庭生活や地域活動のバランスについて、あなたの「理想」に最も近いものを一つだけ選んでください。



・ワーク・ライフ・バランスの「理想」については、どのカテゴリーにおいても「両立させること」が最多だが、男女ともに年代によっては若干のずれが見られ、男性の50代以上や「会社などの役員」、「内職・在宅ワーク」では仕事を優先させる割合が他のグループよりも多い傾向にある。

問 1 2

仕事と家庭生活や地域活動のバランスについて、あなたの「現実」に最も近いものを一つだけ選んでください。



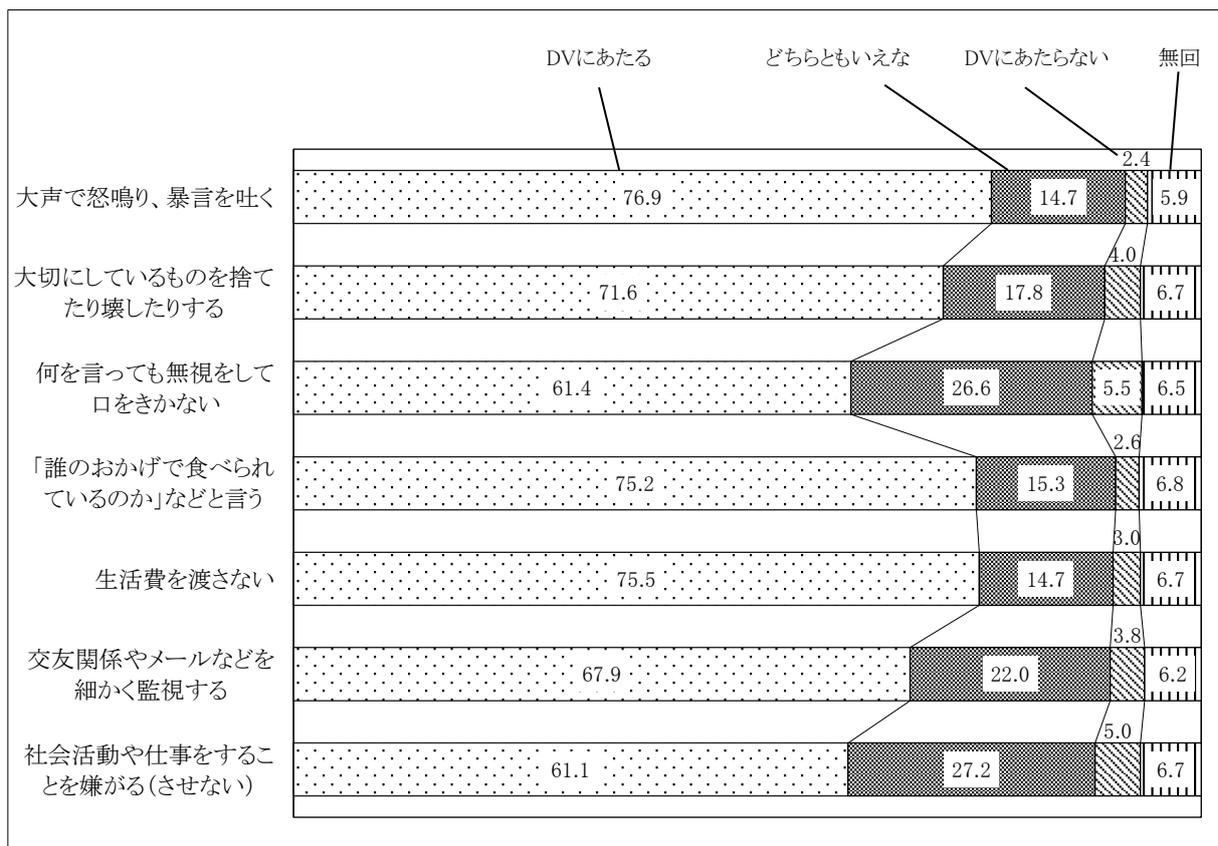
・ワーク・ライフ・バランスの「現実」は、仕事を優先させる割合が多く、それは女性よりも男性の方が顕著である。更に男性は30～50代の働き盛り世代で仕事に専念する割合が多い。職業別では「自営業主・家族従事者」「内職・在宅ワーク」に両立の割合が多いことから、業務従事時間に対する裁量の有無と両立しやすさに関係があるのかもしれない。

- ・男性の育児・介護休業等の取得は、どちらも『取りにくい』と感じている現状にある。その理由としては、「業務多忙による周囲への遠慮」や「取りにくい職場の雰囲気」となっており、女性の出産対象年代である20～30代が特に多くなっている。30代の男性では「周囲に取った男性がいないから」が二位となっており、男女間の受け止めに差が見られる。経済的な理由は低位であるが、両立させていく環境をつくるために必要なこととしては「休業中の経済的支援の充実」を望む意見が最も多い。

⇒ワーク・ライフ・バランスの認知度は確実に上がってはいるものの、就業環境によっては依然として「仕事優先」となり、育児休業や介護休業の取得が思うように進まない状況も残り、意識変容も十分に進んでいない状況も見受けられる。

□ 男女の人権について(問16～問21)

問18  
配偶者等や交際相手から受ける暴力をDV（ドメスティック・バイオレンス）といいます。1～7のようなことが行われた場合、それをDVだと思いますか（それぞれ一つずつ）。



- ・ハラスメントの経験は、男女ともに「ない」が最多であるが、受けたことがある場合には、「パワーハラスメント」が最も多くなっている。職場におけるハラスメントの相談先について、「職場の相談窓口」の割合は僅かである。女性の相談先として一番多いのは「家族・友人等」、男性は「相談しなかった」割合が多い傾向にある。また、公的機関への相談は非常に少ない。

- ・DV行為に対する認知度は、全項目において前回調査より増加している。性別では、女性の方が概ね全ての項目において男性の認知度を上回っている。「DVにあたらな  
い」と思う人の割合は「大声で怒鳴り、暴言を吐く」を除いたほとんどが、前回調査  
より減少している。
- ・実際のDV被害については、全てのグループにおいても「ない」が8割程度だが、  
「精神的暴力」のみ「ある」の割合が多い。また、全てのグループにおいて女性の方  
が男性よりも「受けた」とする割合が多い。
- ・DVの相談先の認知度は、「柏崎警察署（生活安全課）」が最も多く、「相談窓口を  
知らない」割合は前回調査の27.8%から6.1ポイント減り21.7%であった。しか  
し、実際の相談は「友人・知人」「家族や親せき」と身近な存在であり、「どうして  
よいか分からなかった」が続いている。

⇒DV行為に対する認識に男女間で違いがある。DV被害を受けた際の行動や相談  
先にも男女間に違いが見られる。

#### □ 男女共同参画に関する取組について(問22)

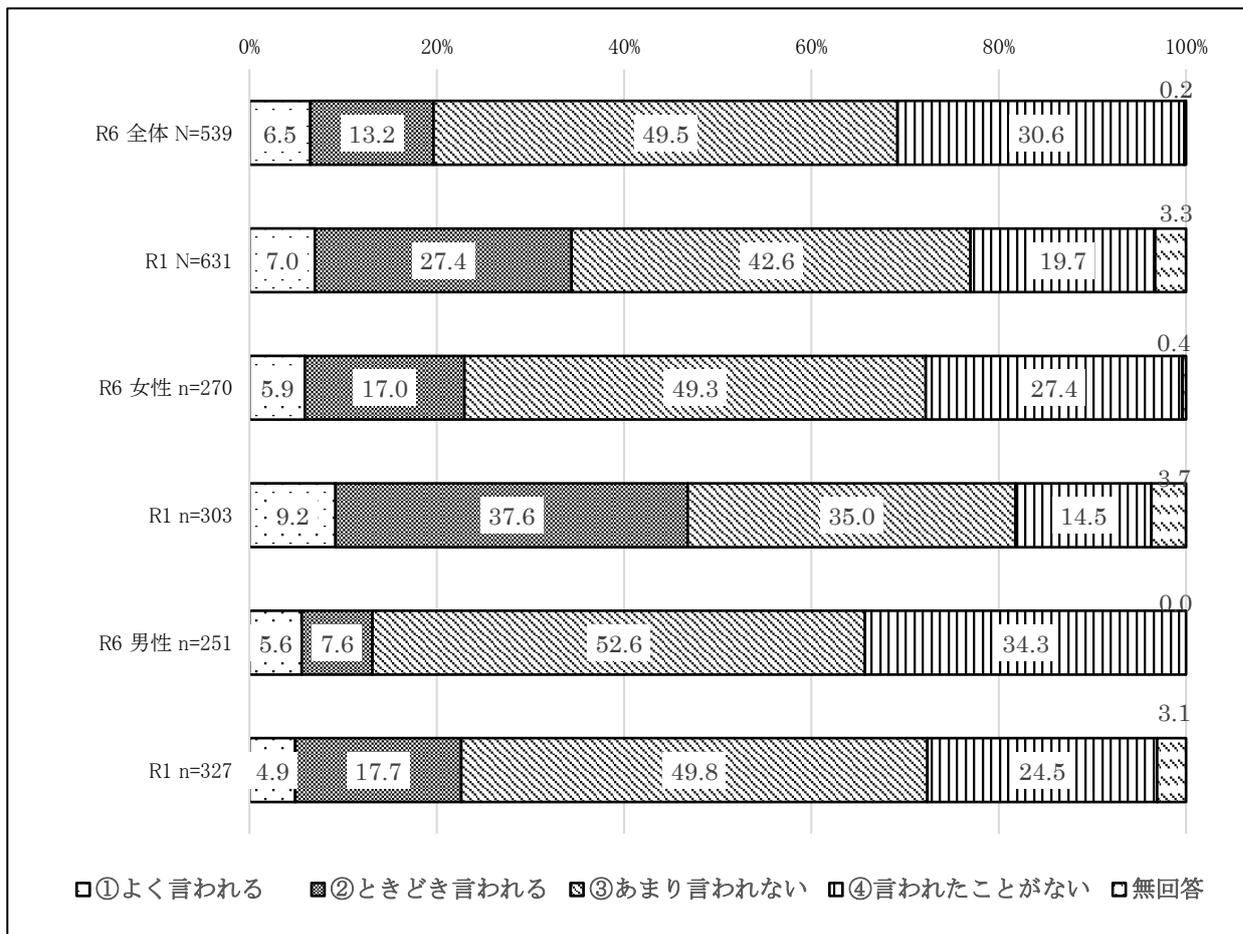
- ・男女ともに「子育てや介護のためにいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」こ  
とが最も多くなっている。職業別に見ると「専業主婦・主夫」や「無職」のグループ  
の割合が多くなっている。

⇒一旦離職した後の再就職が最も大きな課題であることを示している。離職によ  
って本人の能力を生かす場が失われることは社会全体にとっての損失にもつな  
がる。

## (2) 中学性意識調査

### □ 性別役割分担意識に対する言動について(問1～問6)

問3 あなたは「男だから〇〇しなさい」や「女だから〇〇しなさい」と言われたことがありますか。

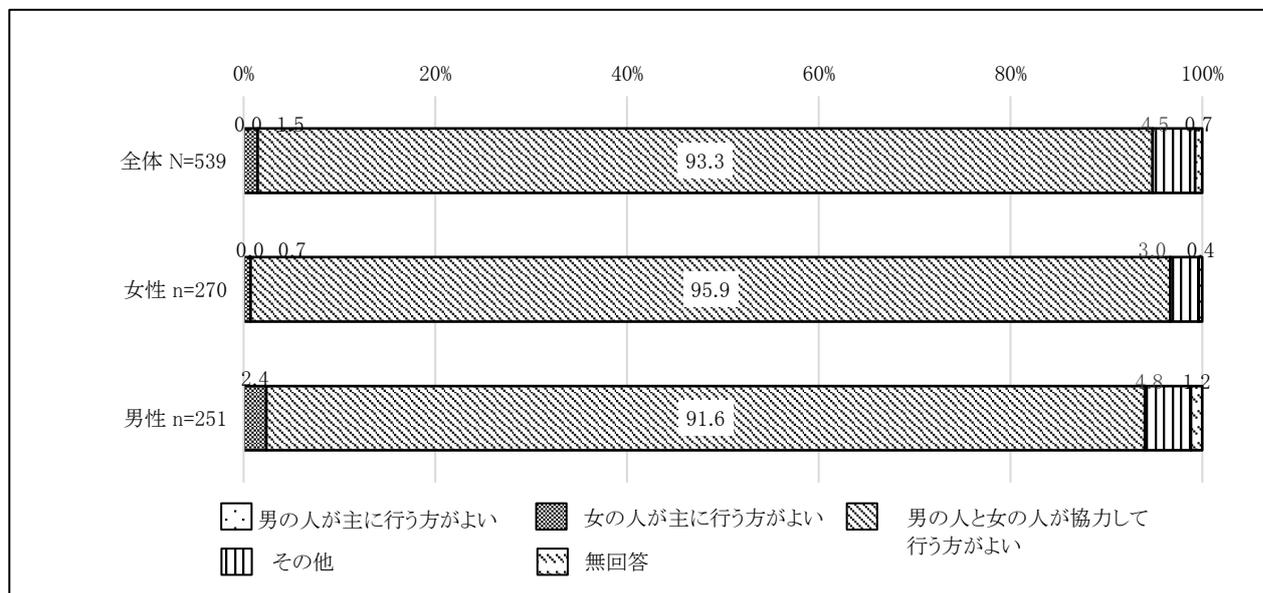


- ・性別によって求められる意識や言動について、『言われる』割合が前回調査と比較して14.7ポイント減少しているが、女性の方が『言われる』割合が多い状況は変わらない。
- ・言われた時の気持ちについては、「何とも思わなかった」の割合が減少し、今回調査からの新設項目である「なぜ「男だから」、「女だから」と言われるのか不思議だと思った」が同じ割合となった。
- ・言われる内容については、前回調査で最多の「ことばづかい」に代わり「座り方」が最も多くなり、また、言われる相手については前回同様「母」が多かった。

⇒親の意識変容の有無の影響もあるが、若年層には「性別役割分担意識」そのものを意識することすらなくなっているのかもしれない。

□ 家事のふさわしい人について(問8)

問8 あなたは食事の準備（料理）や掃除、洗濯のような家事は、誰がやるのが一番良いと思いますか。

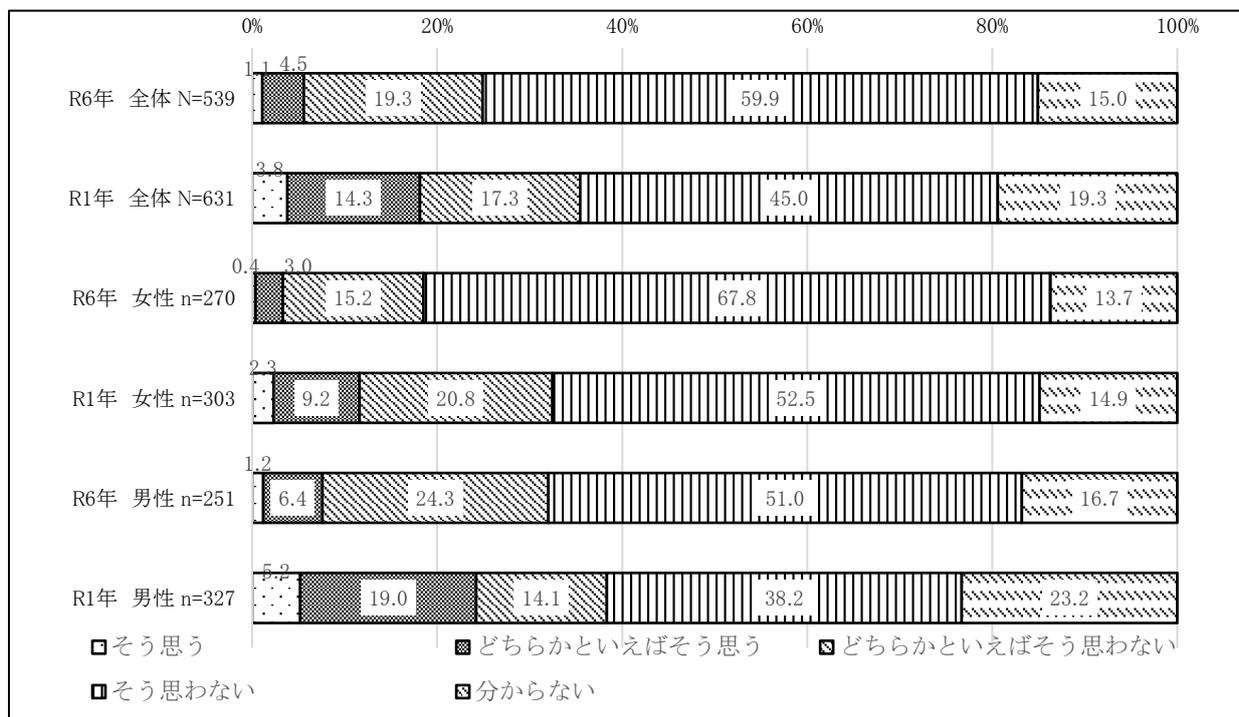


- ・家庭での役割分担は、9割以上が「男女ともに協力して行う方が良い」が多くなっている。

⇒市民意識調査から見た現状では、家事の分担は女性が担う割合が多くなっているが、中学生の時点では「男女ともに協力して行うもの」との認識が浸透してきている。

## □ 男女の役割について(問9～問10)

問9 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、どう思いますか(一つだけ)。



- ・性別役割分担意識について、『そう思わない』が8割弱を占めている。市民意識調査での同様の質問ではこの否定的な意見が7割程度であったため、中学生の意識の方が高い。経年で比較しても調査を重ねるごとに『そう思わない』の回答が多くなっている。特に男性は前回調査から20ポイント以上増加しており、顕著に意識の変化が見られる。
- ・肯定的な意見である『そう思う』を選んだ理由については、男性で「自分の家族がそうだから」が最も多いが、女性は「ドラマや映画などを見て」も多く、メディアからの影響を受けていることが分かる。

⇒男女が協力して家庭を運営するという価値観が浸透してきている状況が確認できる。また、メディアの役割は重要であり、受け手側が多くの情報の中から正しい情報を選択するメディア・リテラシー教育の充実を図る必要がある。

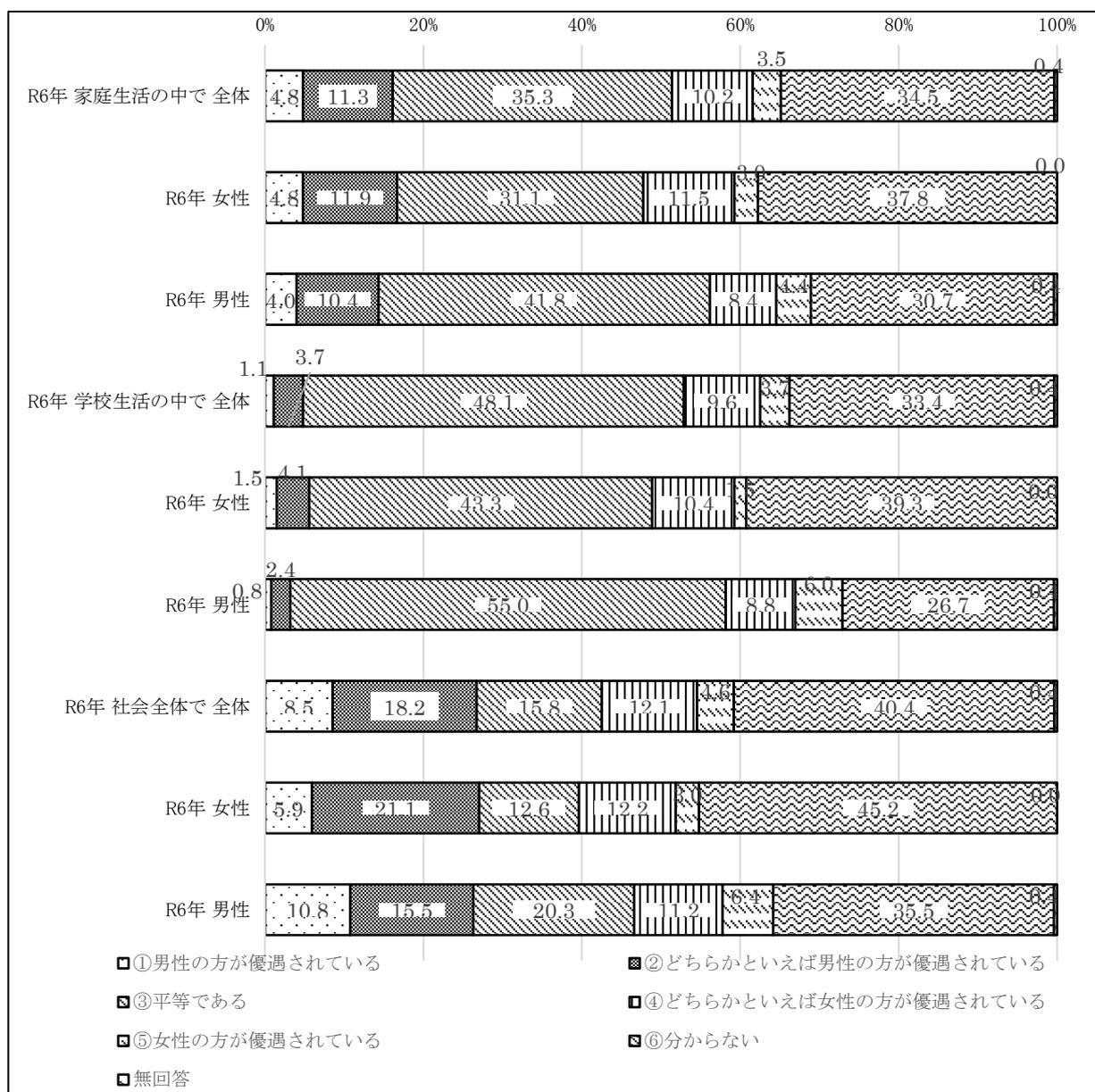
□ 男女のイメージについて(問 11)

性別の身体的特徴が関係する「力仕事は男子がするものだ」のみ、『そう思う』の割合が多く、また、他の項目と比較して男性の「そう思う」が女性の割合を大きく上回っている。

⇒学校生活においては「力仕事」以外の項目では性別役割分担意識ほぼ見られない状況となっている。

□ 男女平等について(問 12)

問 12 あなたは、今の社会で男女は平等になっていると思います。それぞれの分野について、あなたの考えに最も近いものを選んでください（それぞれ一つずつ）。



「学校生活の中で」の平等感が一番高く、次いで「家庭生活の中で」「社会全体の中で」の順になっている。「社会全体の中で」は男性優遇の割合の方が多い。どの項目も前回調査より平等感が低くなっている。特に「家庭生活の中で」は19.4ポイント下がっている。

⇒学校の中では男女平等が進んでいるが、家庭の中では依然として男性優遇の状況が残っていることの表れと考える。

#### □ 進学希望について(問13)

・男女ともに「4年生大学まで」を希望する割合が多いが、次に希望するものについては男女に差が見られ、女性の方が高等学校卒業後の進学希望が高くなっている。

◆4年制大学を希望する女子の割合 R1 : 26.1% ⇒ R6 : 35.6%

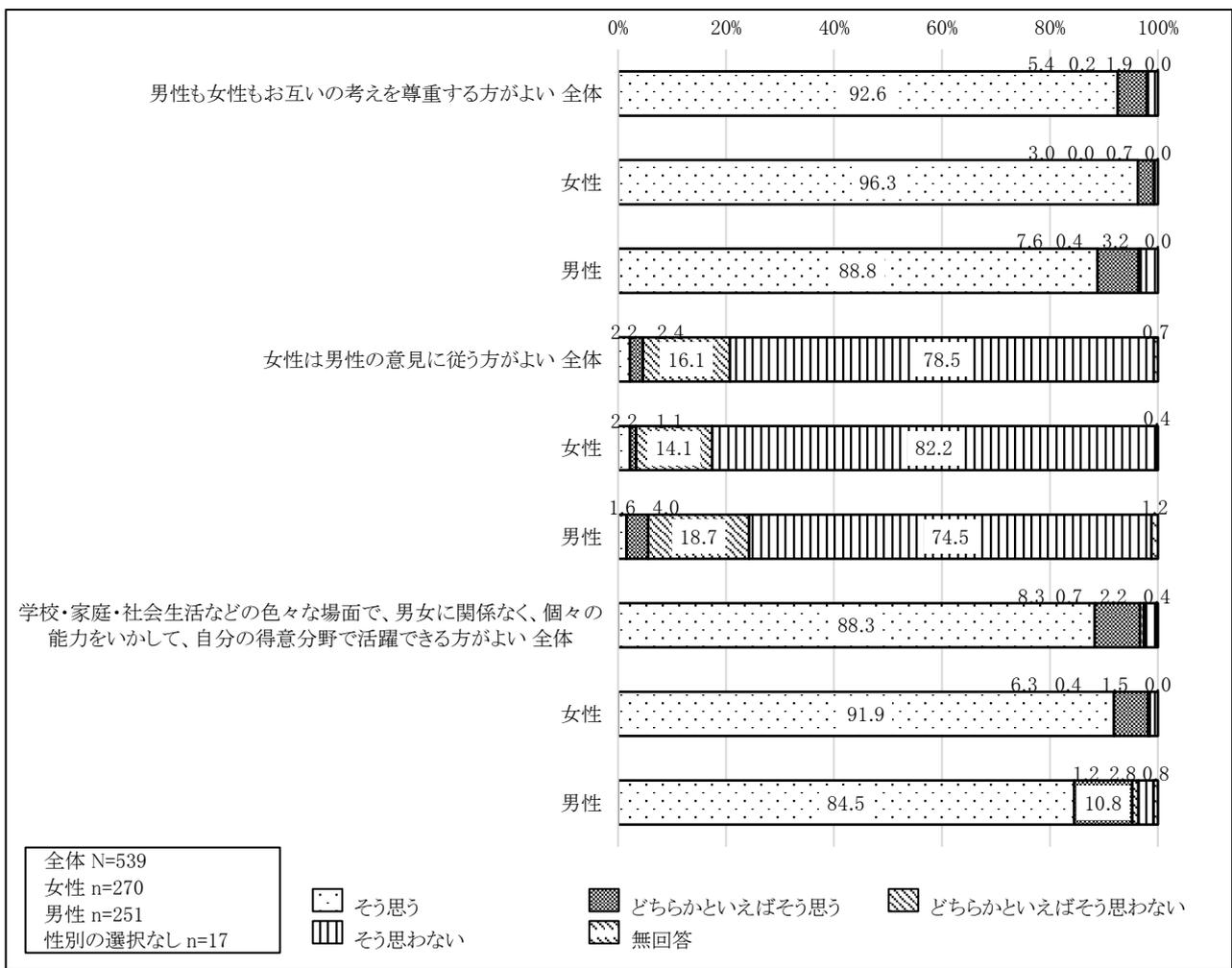
#### □ 女性が職業を持つことについて(問14)

・市民意識調査同様、新設項目である育児休業等の制度を利用しながら働き続けることを選択した割合が多く、女性が男性を上回っている。

⇒男女平等の教育が浸透し、中学3年生の進学希望や女性の働き方については、性別を理由に判断していないことが分かった。進路選択に当たっては、性別によらず本人の希望を大人(親や進路担当教員等)が受け入れることが必要であり、引き続き、あらゆる分野で男女ともに活躍できる人材を作っていく教育が求められる。その先の就職に当たっては、学んだ知識や経験を生かせる職場を多く作り、戻って来たいと思える環境整備が必要である。

□ 男女平等の考えについて(問 15)

問 15 あなたは次のような考え方についてどう思いますか。それぞれの項目についてあなたの考えに一番近いものを選んでください(それぞれひとつずつ)。



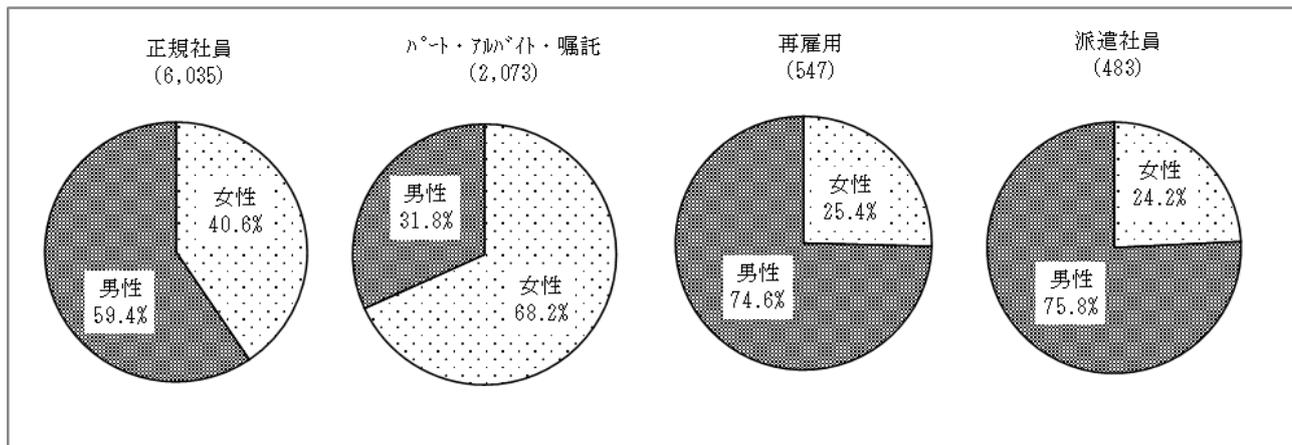
・男性も女性も「お互いの考えを尊重」し、「様々な場面で性別に関係なく個々の能力をいかしながら自分の得意分野で活躍できる方がよい」が多くなっている。

⇒多く支持された回答は、まさに男女共同参画社会を表すものであり、その割合が多くを占めたことは教育の成果が表れているものと捉えられる。

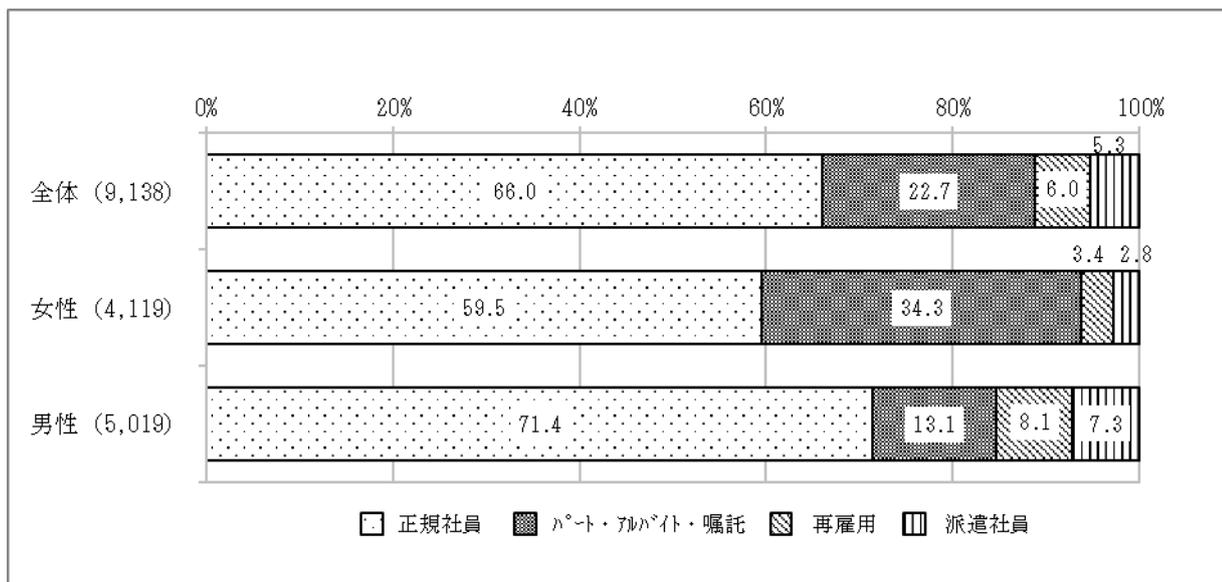
### (3) 事業所調査

#### □ 事業所の概要について(問 1～問 3)

##### ◆雇用形態別男女割合

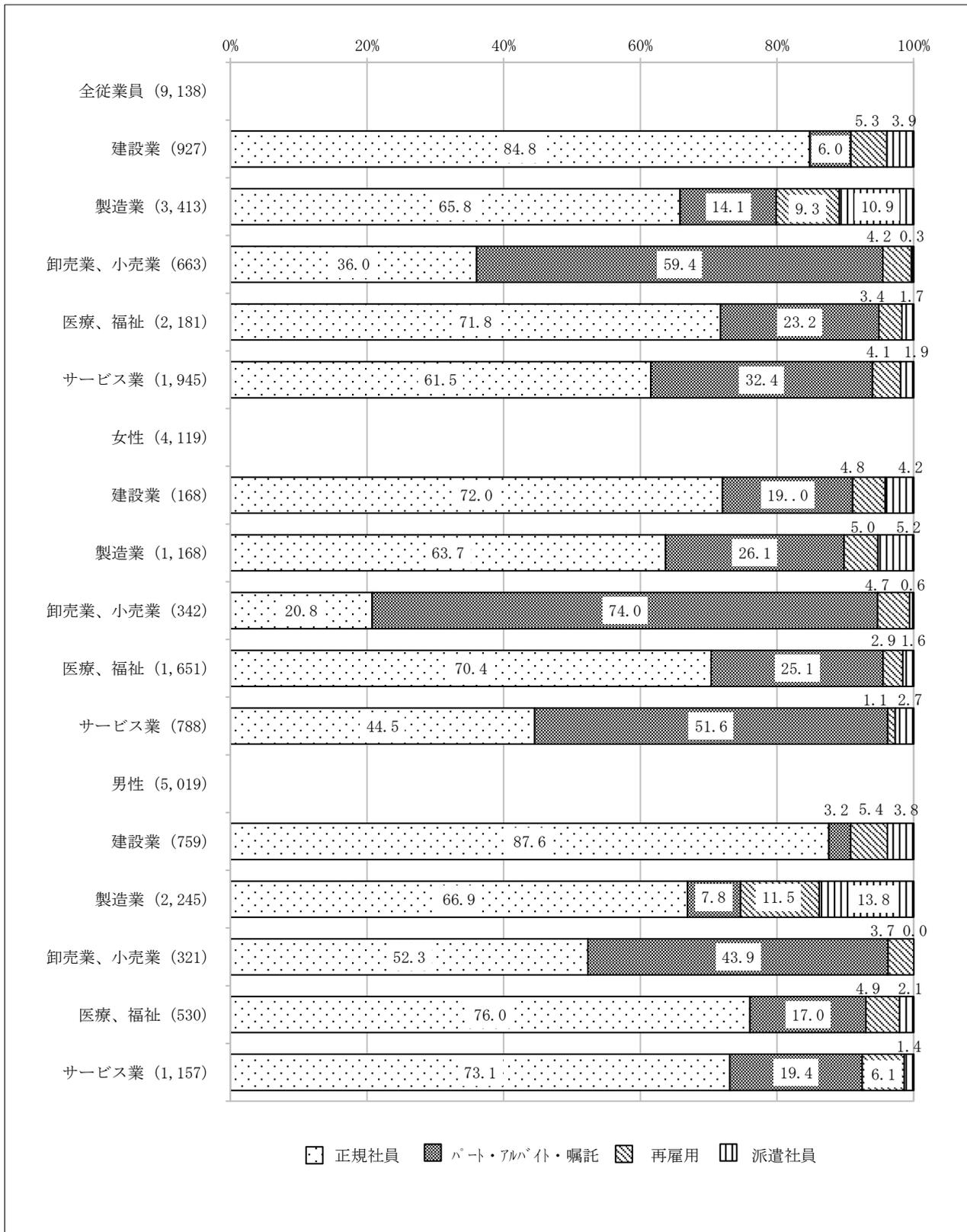


##### ◆事業所従業員の雇用形態別構成比



- ・雇用形態別の正規職員の男女割合では、女性が40.6%となり、前回調査の34.9%から5.7ポイント上昇している。また、女性従業員の雇用形態は、正規社員の割合が6割弱であり、本市においても男性と比較して女性の非正規雇用者の割合が多い。

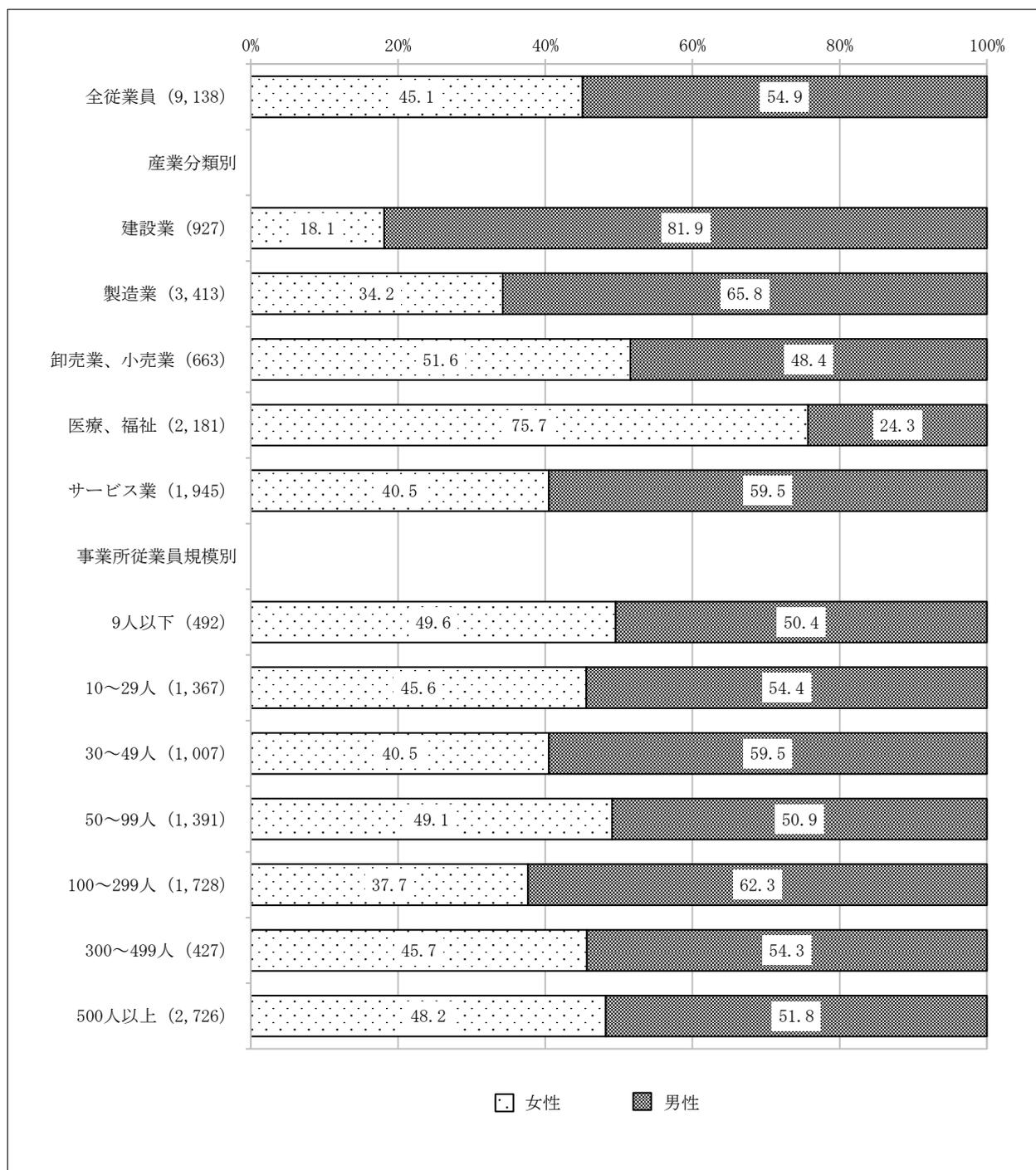
◆男女別にみた従業員の雇用形態別構成比（産業分類別）



・女性従業員の正規社員比率をみると、すべての産業分野において男性従業員より低くなっている。特に、卸売業、小売業（20.8%）において低くなっている。医療・福祉分野にお

いては（男性 76.0%：女性 70.4%）と差が小さい。その医療・福祉分野を抑えて正規職員の女性割合が一番多いのは建設業である。

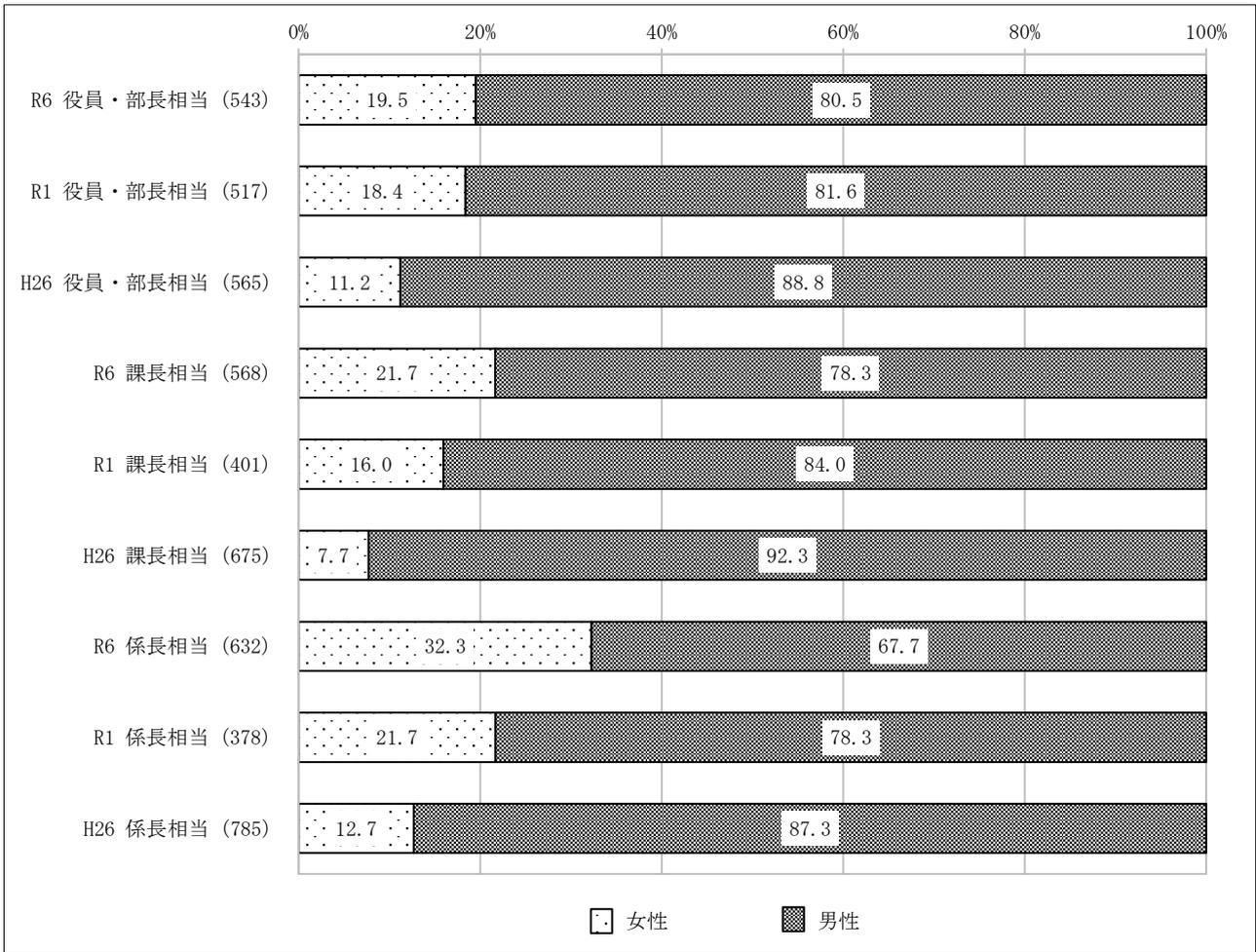
◆従業員の男女別比（産業分類別・事業所従業員規模別）



- ・従業員の男女比を産業分類別にみると、女性の割合が多いのは医療、福祉分野（75.7%）が最も多い。建設業（18.1%）における女性従事者は少ないが、雇用形態としては正規職員の割合が多い。
- ・事業所従業員規模別にみると、事業所規模の小さい9人以下の事業所において、女性従業員の割合が49.6%と一番高いが、100～299人の事業所の割合である37.7%のほかはいずれも40%台であり、大きな差が見られなかった。

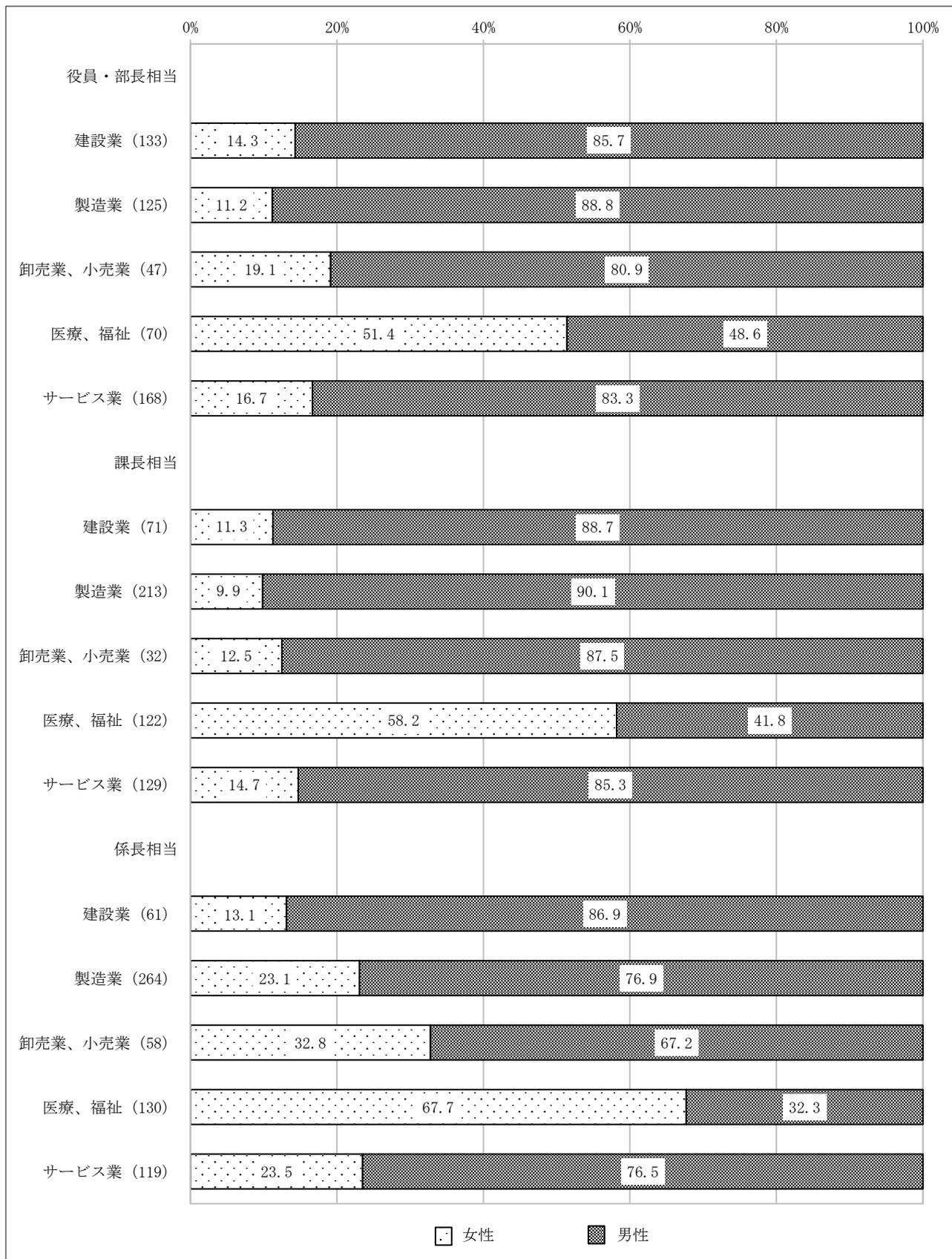
□ 女性活躍推進の状況について(問 4～問 6)

◆管理・監督職の男女比（経年）



・管理・監督職に占める女性の割合は、係長相当以外の女性の割合は2割前後、係長相当は3割を超えた。前回の調査結果と比較すると、役員・部長相当は僅かな伸びにとどまったが、係長相当では伸びが大きかった。

◆管理・監督職の男女比（産業分類別）



- ・産業分類別では、医療、福祉分野で女性の割合が多く、どの職位においても他の産業分野より女性の割合が多くなっており、いずれも5割を超えている。

- ・女性の活躍を推進するために実施している取組としては、「出産後も継続して就業できるよう勤務地や勤務条件に配慮している」、「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」事業所が約5割となり、前回調査から1割増加している。産業分類別ではサービス業において他の業種よりも実施率が高い。全体的に一定の対応を執っていることがうかがえる。
- ・女性の管理職への登用や人材活用に当たっての課題としては、「家庭生活の負担を考慮する必要がある」が5割を超えている。次いで「女性自身が昇進や管理職に就くことを希望しない」となっている。

⇒女性の活躍を推進するために、企業としても働きやすい職場環境の整備や人材の育成に取り組んでおり、今後管理職となる係長相当の人数割合が増加していると推察する。一方で、女性自身が登用を希望したいと思えるような、意識変革を促す取組も進めていかなければならない。

- ・女性が経済力をつけることは人生の選択肢を増やし、家庭内暴力や貧困から抜け出すために重要である。働きたい時に男性と同じ機会や処遇が確保されるよう努めていかなければならない。

□ 「仕事」と「育児や介護」の両立支援について(問7～問12)

◆ 育児休業の取得率

(%)

令和5(2023)年度における女性従業員の育児休業取得割合	92.6	令和5(2023)年度における男性従業員の育児休業取得割合	60.2
妊娠・出産を理由に退職した女性従業員の割合	4.9	配偶者の妊娠・出産を理由に退職した男性従業員の割合	0

◆ 育児休業の取得期間

育児休業取得期間	女性従業員(人)	男性従業員(人)
1週間未満	0	3
1週間以上2週間未満	0	9
2週間以上1か月未満	1	20
1か月以上3か月未満	2	15
3か月以上6か月未満	3	3
6か月以上1年未満	30	1
1年以上	79	0

◆介護休業を取得した人数

令和5（2023）年度における 介護休業を取得した女性従業員数	12	令和5（2023）年度における 介護休業を取得した男性従業員数	10
介護を理由に退職した女性従業員	3	介護を理由に退職した男性従業員	0

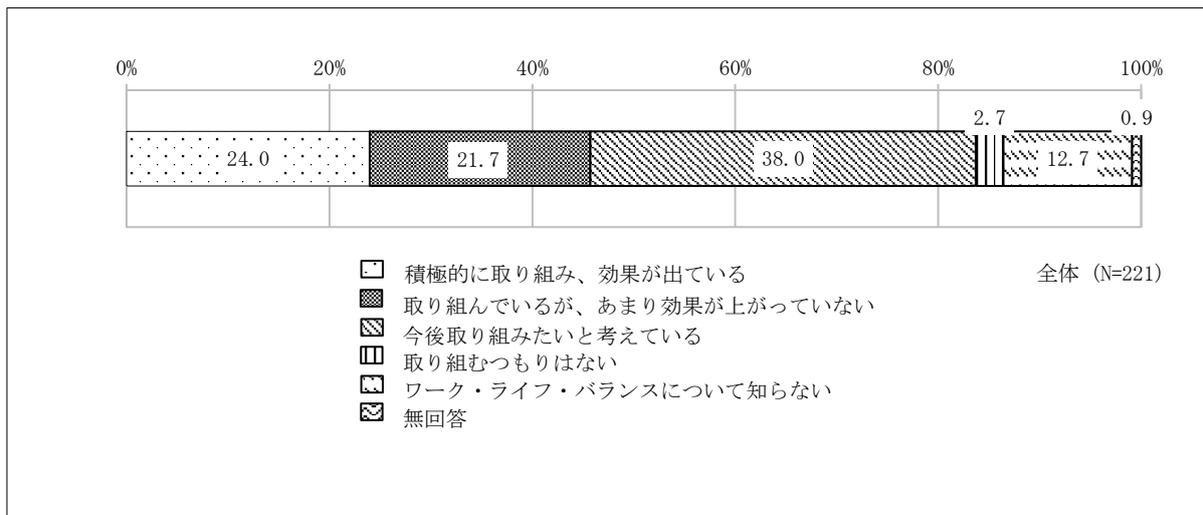
◆介護休業の取得期間

介護休業取得期間	女性従業員（人）	男性従業員（人）
1週間未満	2	4
1週間以上2週間未満	0	1
2週間以上1か月未満	1	2
1か月以上3か月未満	4	3
3か月以上6か月未満	2	0
6か月以上1年未満	1	0
1年以上	2	0

- ・育児休業の取得率は、女性が92.6%、男性は60.2%であり、男性の取得率の方が低いですが、前回調査の7.9%と比較すると52.3ポイント増と大幅に伸びた。また取得期間についても女性は1年以上が最多であるのに対し、男性は2週間以上1か月未満が最多となっている。
- ・介護休業を取得した従業員の人数、取得期間ともに女性従業員の方が多く、女性側の負担が多くなっている傾向が見られる。
- ・仕事と育児や介護の両立支援の取組としては、育児休業・介護休業制度の整備が最も多い。産業分類別では、医療、福祉分野の取組項目が多い。事業所規模別では、従業員数が多いほど制度が充実している。

⇒育児休業制度については、法律の改正や社会全体の要請を受け、制度の周知啓発の充実と企業側の理解促進等により男性の育児休業取得の割合が伸びているが、妊娠や出産を理由に退職するのは女性従業員のみであり、企業側に対する理解促進の強化や働き続けられる職場環境整備を求めている。同時に、家庭においても役割分担意識の解消を進め、女性が仕事と家事・育児・介護等を含めた家庭生活を両立しやすい環境となるよう啓発に取り組まなければならない。また、人材不足の中でも制度を運用しなければならない企業への公的支援も検討する必要がある。

□ ワーク・ライフ・バランスについて(問 13～16)



- ・ワーク・ライフ・バランスの取組状況については、今後取り組みたいと考えている事業所が38%で最も多い。ワーク・ライフ・バランスについて知らないと回答した事業所は12.7%であり、前回調査の25.9%より13.2ポイント減少している。産業分類別では、「医療、福祉」のみ既に取り組んでおり、効果も出ている。
- ・ワーク・ライフ・バランス実現のための取組としては、有給休暇をとりやすい環境の整備が最も多く、前回調査の73.0%とほぼ変わらないが、育児・介護休業の制度整備については、前回調査の57.1%から6.3ポイント増え、63.4%となった。また、事業所の規模が大きくなると、育児休業等の制度整備に加え、取得しやすい雰囲気づくりにも取り組んでいる。
- ・ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットとしては、「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」と考えている事業所が最も多く、前回調査の37.1%から29.9ポイント増加し、67.0%となった。更に、全項目において、前回調査よりメリット感じる割合が増加している。
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題は、「育児・介護休業などによる代替職員の確保が難しい」や「職場で周りの人の業務量が増える」といった人材不足に関係する回答が上位にある。

⇒ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業イメージにもつながり、採用や人材の定着に関わることであることから、人材不足の現状においては、事業所も必要性を感じている。法律の改正等を受け、休業の制度等の整備は進むが、実際に取得を進めるためには経営上の事情を優先せざるを得ない状況にあることなどの障壁が存在する。

## □ ハラスメント対策について(問 17、問 18)

- ・ハラスメント防止の取組としては、「相談窓口を設置している」が最も多く、次いで「就業規則等でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確にしている」であり、それぞれ約 5 割となっている。方針は明確にしているが、具体的な研修等の実施については取組の割合が 3 割に満たない。

⇒法律の改正を受け、中小企業主にもパワーハラスメント対策が義務化されたことから取組の実施割合が増加したと考える。しかし、実際に起こった際には、プライバシーの保護や事実確認が難しいという課題が存在する。

## □ 行政に期待することについて(問 19、問 20)

- ・「他の企業の取組事例の紹介」が最も多く、「女性の職場における活躍のための支援」と続くが、300人以上500人未満の従業員規模のみ、「資金的支援」が1位となっている。その支援としては、「業務効率化につながる設備導入への支援」が最も多い。従業員規模別に見ると、50人未満では「業務効率化につながる設備導入への支援」を求めており、50人以上では「ソフト面への支援」を求める傾向が見られる。

⇒ワーク・ライフ・バランスをより進めるための効果的な公的支援（行政支援）については、従業員規模によって異なることから、よりニーズに合致した細やかな支援が求められている。