

# 令和5年度 浜松市の男女共同参画に関する 市民意識・事業所実態調査 【概要版】

2024（令和6）年3月

## 第1章 市民意識調査

### 調査目的

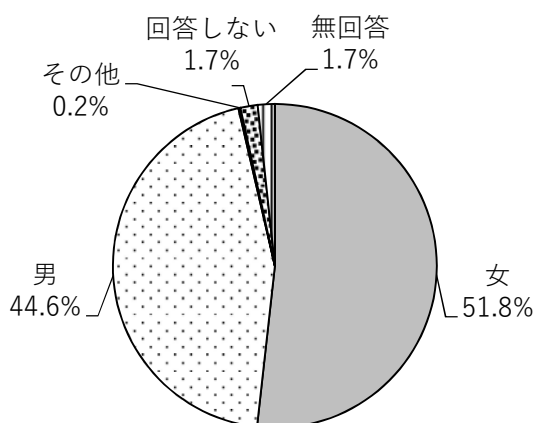
男女共同参画や女性活躍の推進について、市民の意識を把握し、今後の施策や事業の見直しのための基礎資料として活用する。

### 調査概要

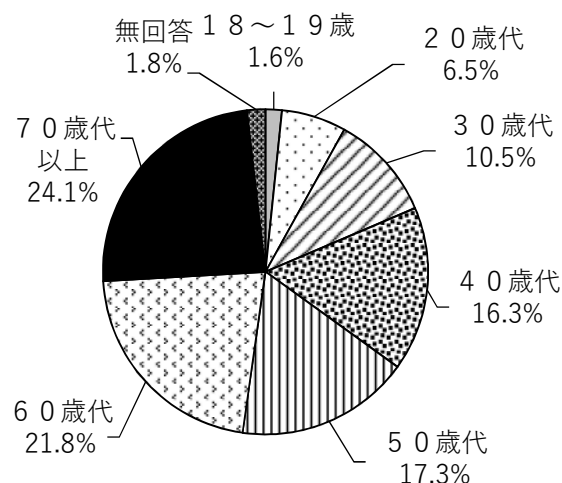
- 調査対象 住民基本台帳から無作為抽出した浜松市内に住む満18歳以上の市民2,500人  
調査方法 質問紙郵送法（調査票回答またはインターネット回答）  
調査期間 令和5年9月20日～令和5年10月15日  
有効回答数 930件（有効回答率37.2%）
- ・調査票郵送回答数 628件（全回答数のうち67.5%）
  - ・インターネット回答数 302件（全回答数のうち32.5%）

### 回答者属性

【性別】（n=930）



【年齢】（n=930）

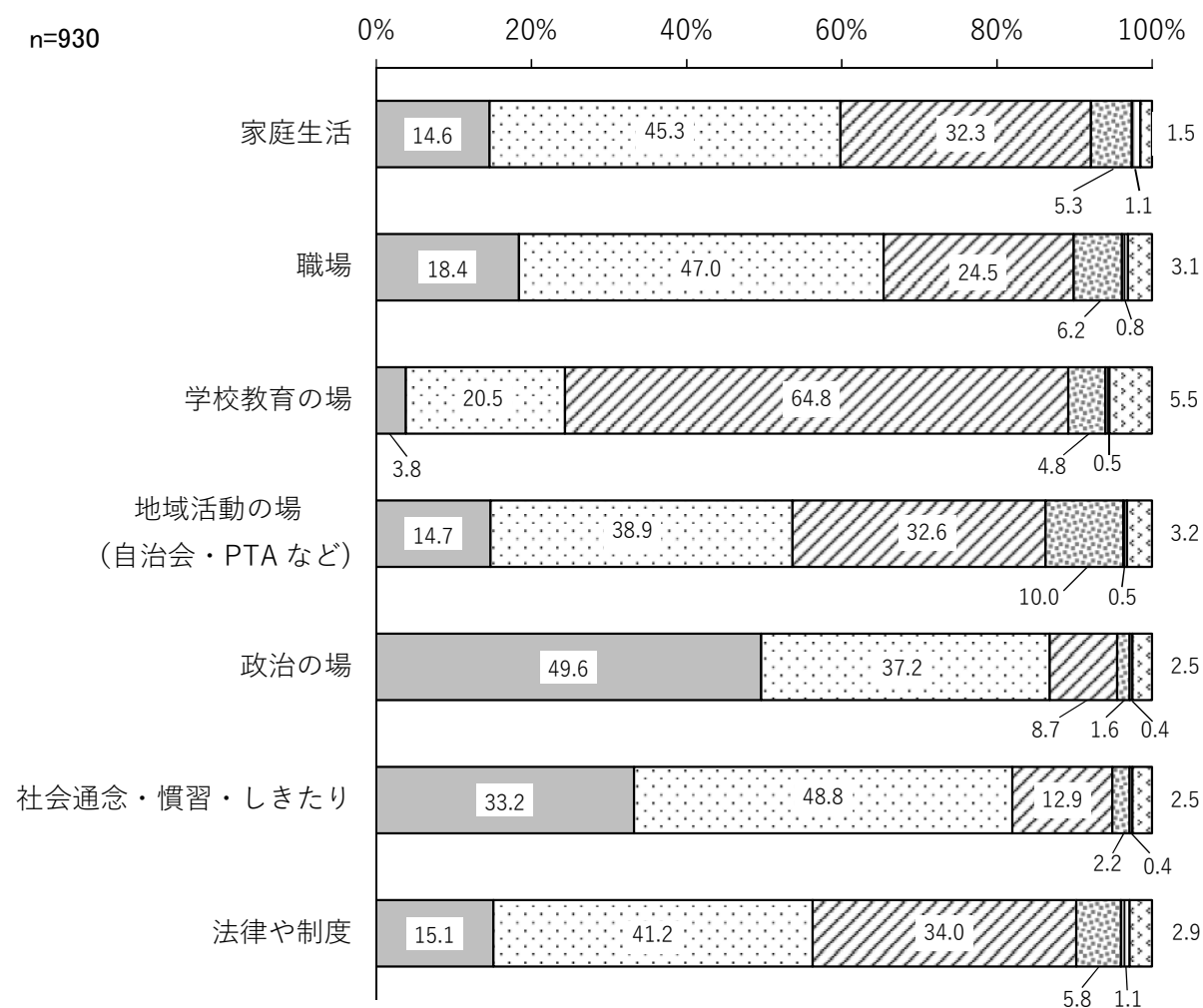


## 男女共同参画意識と性別役割分担について（報告書 P.4～19）

### 男女平等の意識（分野別）

学校教育の場は6割以上が「平等」と回答するも、他の分野では『男性優遇』が過半数を占める。

- ・全ての分野で「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』が、『女性優遇』（「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計）を上回った。
- ・「学校教育の場」では男女平等の意識が比較的高いが、他の分野においては男女平等の意識が低い結果となった。

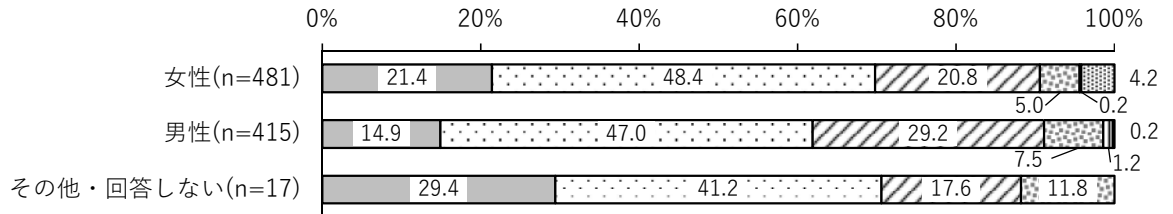


- |                |                        |
|----------------|------------------------|
| ■ 男性の方が優遇されている | □ どちらかといえば男性の方が優遇されている |
| ■ 平等           | □ どちらかといえば女性の方が優遇されている |
| ■ 女性の方が優遇されている | □ 無回答                  |

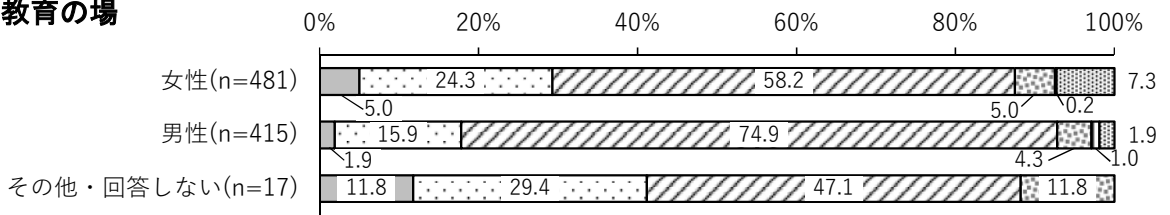
①家庭生活



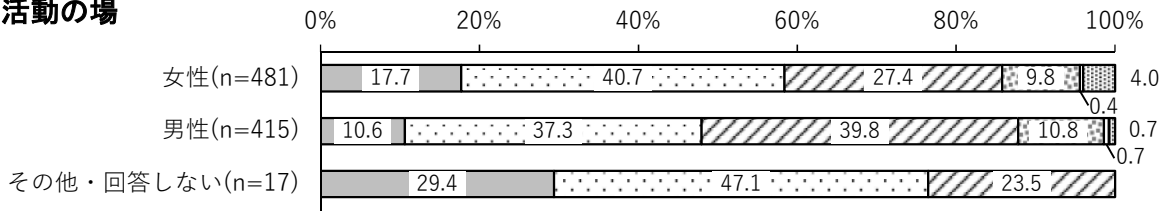
②職場



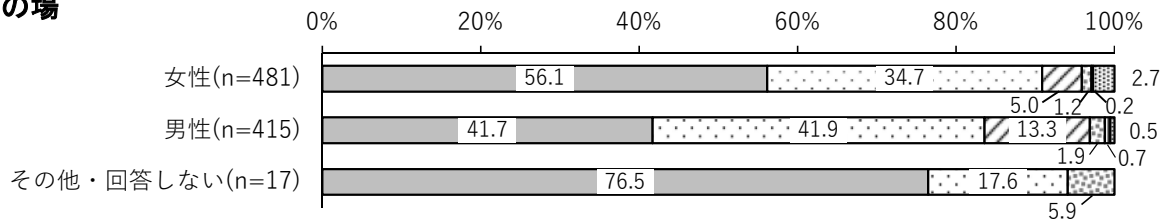
③学校教育の場



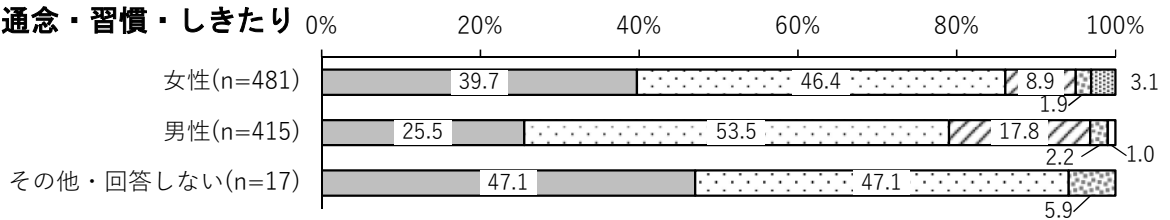
④地域活動の場



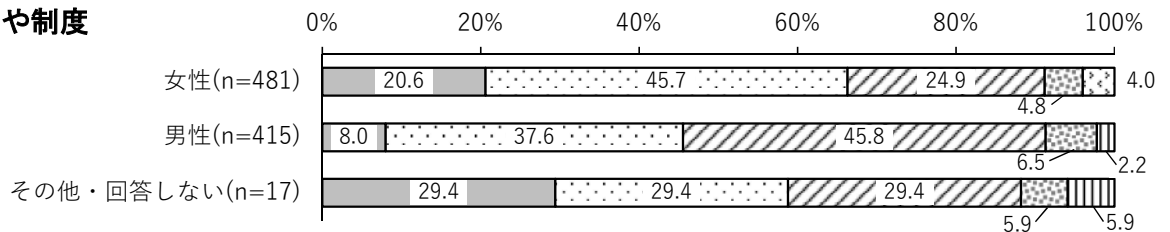
⑤政治の場



⑥社会通念・習慣・しきたり



⑦法律や制度



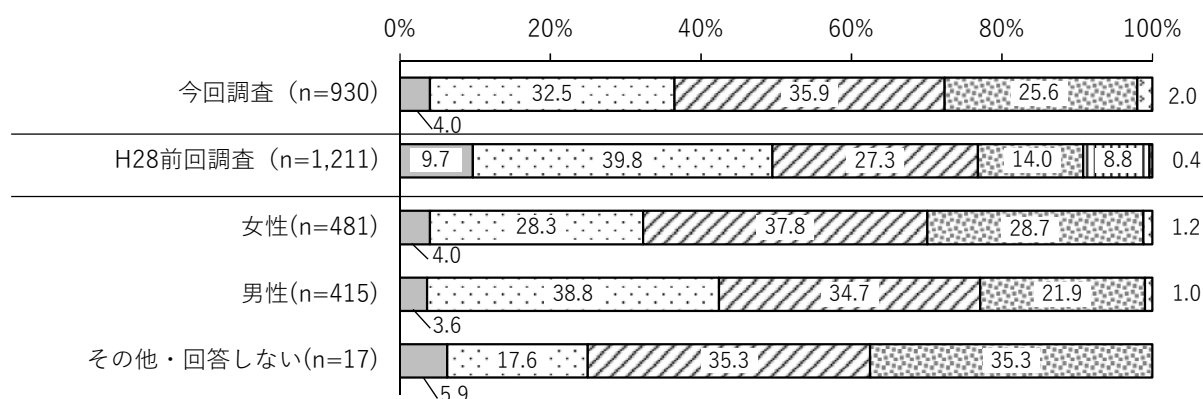
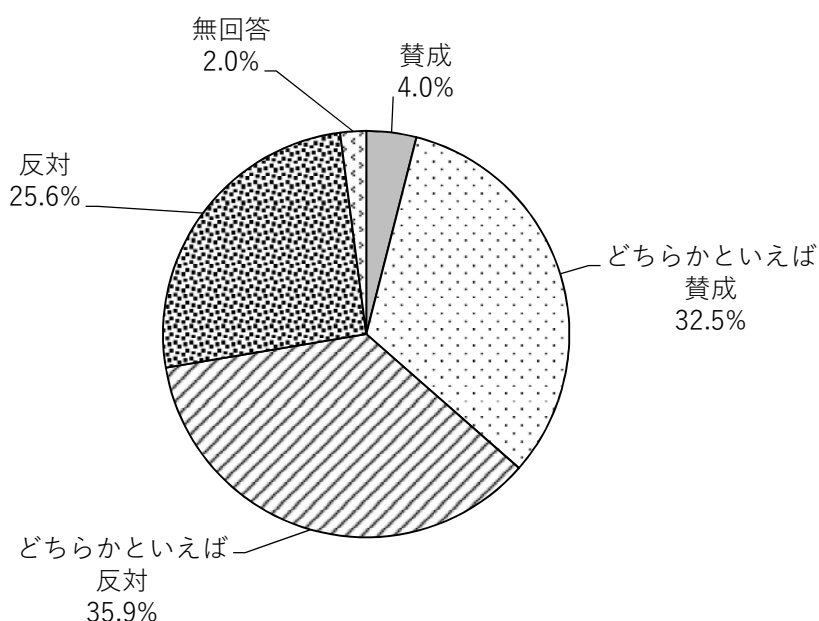
- 男性の方が優遇されている
- 平等
- 女性の方が優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 無回答

「夫は外で働き、妻は家庭を守るのがよい」という考え方

『反対』が『賛成』を大きく上回る。

- ・「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』と、「反対」「どちらかというと反対」を合わせた『反対』を比較すると、『反対』(61.5%)が『賛成』(36.5%)を25.0ポイント上回った。
- ・前回調査と比較すると、『賛成』が13.0ポイント低下し、『反対』が20.2ポイント大幅に増加した。
- ・女性が『賛成』32.3%、『反対』66.5%であるのに対して、男性は『賛成』42.4%、『反対』56.6%であり、女性の方が男性よりも『反対』の意識が高い結果となった。

n=930



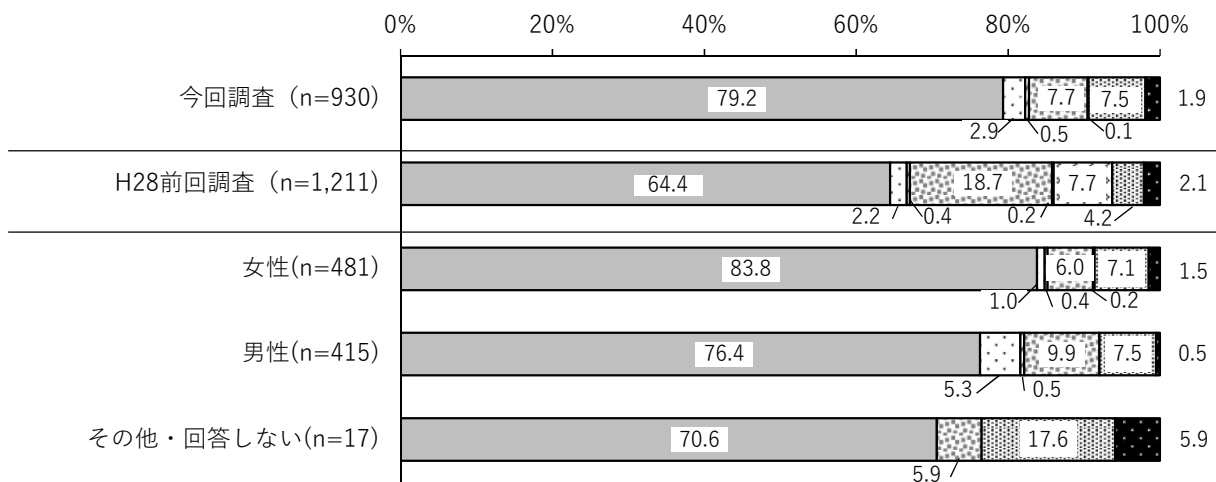
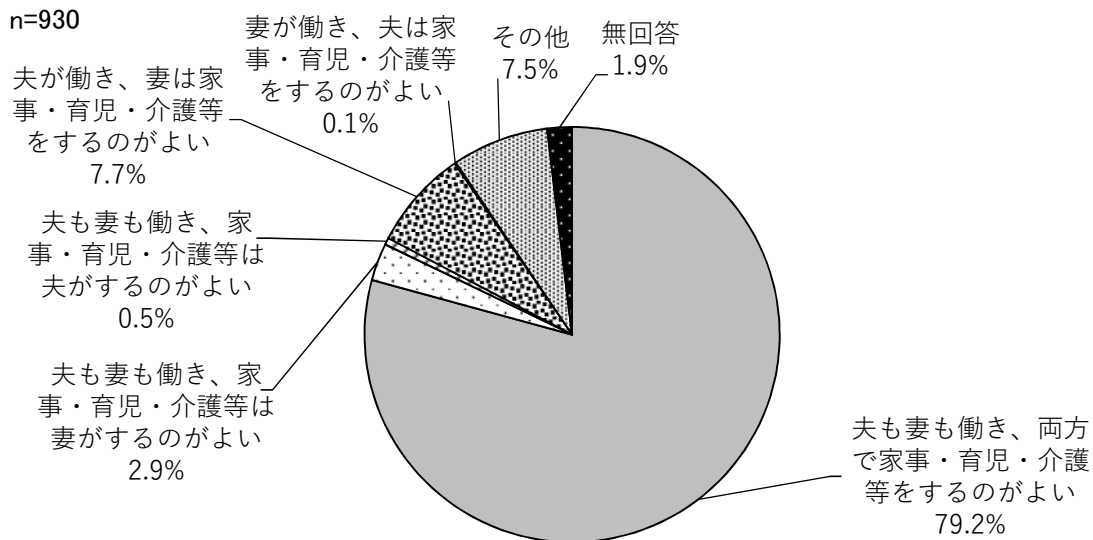
■ 賛成 □ どちらかといえば賛成 ▨ どちらかといえば反対 ▩ 反対 □ わからない\* □ 無回答

\* 「わからない」の回答はH28 前回調査のみ

## 望ましいと考える家庭における役割分担

約 8 割が「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等をする」ことが望ましいと考えている。

- ・「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等をするのがよい」が 79.2% と多数を占めた。
- ・前回調査と比較すると、「夫も妻も働き、両方で家事・育児・介護等をするのがよい」が 14.8 ポイント上昇し、「夫が働き、妻は家事・育児・介護等をするのがよい」が 11.0 ポイント低下した。
- ・夫も妻も平等に家事・育児・介護等を分担すべきであるという考え方が浸透してきていることがうかがえる。



<input type="checkbox"/> 夫も妻も働き、両方で家事等をする	<input type="checkbox"/> 夫も妻も働き、家事等は妻がする
<input type="checkbox"/> 夫も妻も働き、家事等は夫がする	<input type="checkbox"/> 夫が働き、妻は家事等をする
<input type="checkbox"/> 妻が働き、夫は家事等をする	<input type="checkbox"/> わからない*
<input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 無回答

\* 「わからない」の回答は H28 前回調査のみ

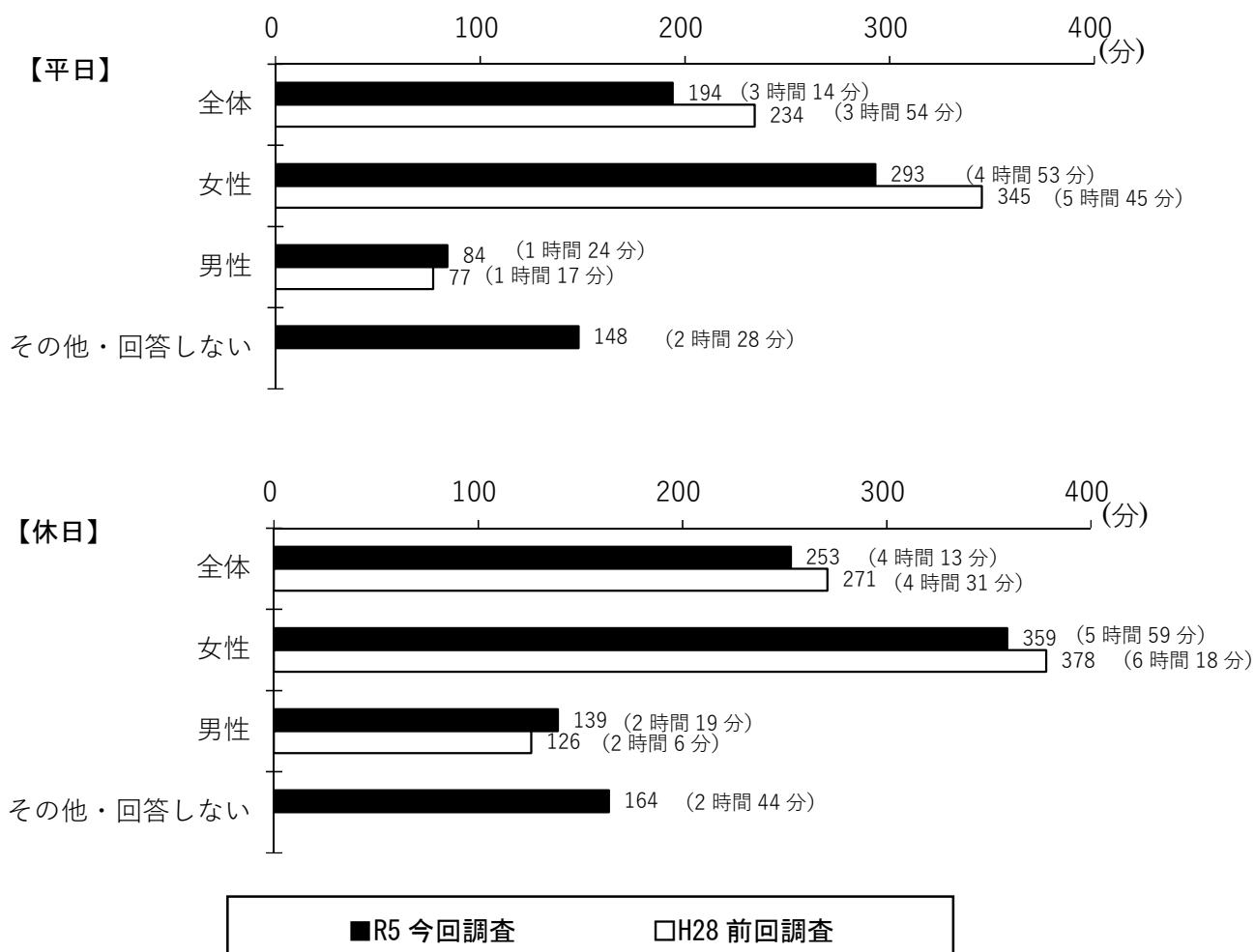
## 家事・育児・介護等に従事する1日の平均時間

### 家事・育児・介護等に従事する時間は、男性よりも女性の方が3時間以上長い。

- ・前回調査と比較すると、女性の平均時間は、平日で52分減少、休日も19分減少した。男性の平均時間は、平日で7分増加、休日も13分増加した。女性では減少、男性では増加の傾向がみられる。
- ・平日の平均時間は、女性の4時間53分に対して男性は1時間24分と、女性の方が3時間29分長かった。休日の平均時間は、女性の5時間59分に対して男性は2時間19分と、女性の方が3時間40分長かった。
- ・いまだに平日・休日とも女性の方が男性よりも3時間以上長い状況である。

#### 【平均時間】

	R5 今回調査		H28 前回調査	
	平日	休日	平日	休日
全体	3時間14分	4時間13分	3時間54分	4時間31分
女性	4時間53分	5時間59分	5時間45分	6時間18分
男性	1時間24分	2時間19分	1時間17分	2時間6分
その他・回答しない	2時間28分	2時間44分	/	/

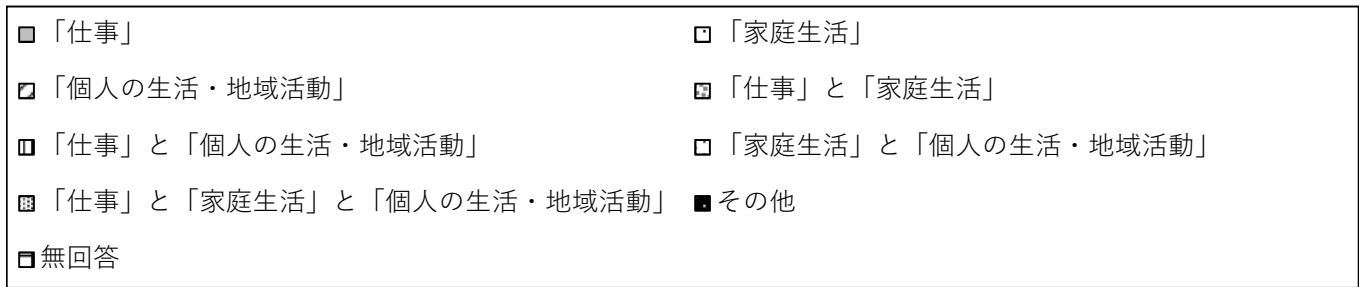
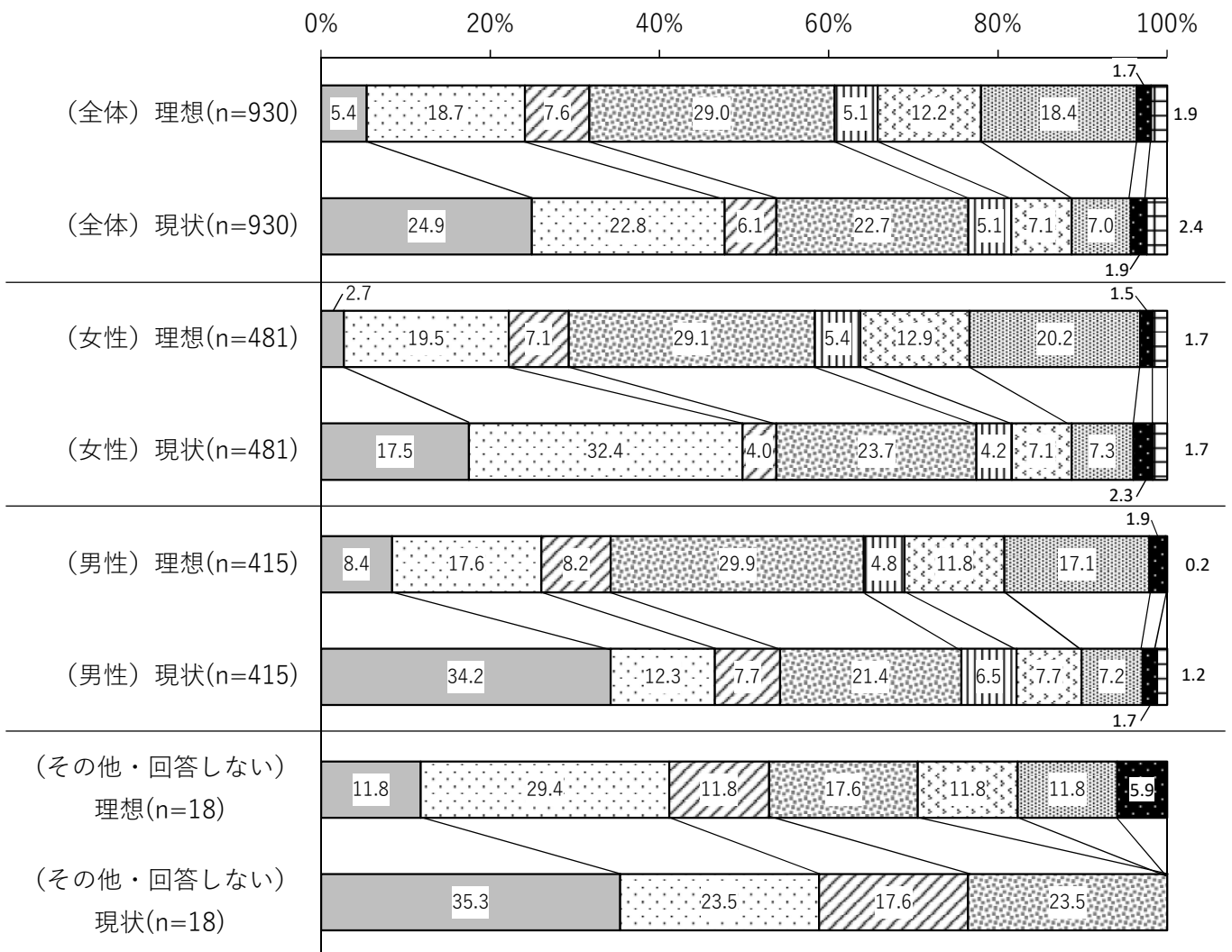


# ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（報告書 P.20～25）

## 「仕事」「家庭生活」「個人の生活・地域活動」の優先度に関する理想と現状

現状（現実）では「仕事」が優先されており、理想とのギャップがみられる。

- ・「仕事と家庭生活」優先では、理想（29.0%）に対して現状（22.7%）の方が 6.3 ポイント低かった。一方「仕事」優先では、理想（5.4%）に対して現状（24.9%）の方が 19.5 ポイント高かった。
- ・女性、男性、その他・回答しないとも「仕事」優先における理想と現状の差が大きかった。
- ・仕事と家庭生活の両立において、理想と現状に大きなギャップがあることがうかがえる。

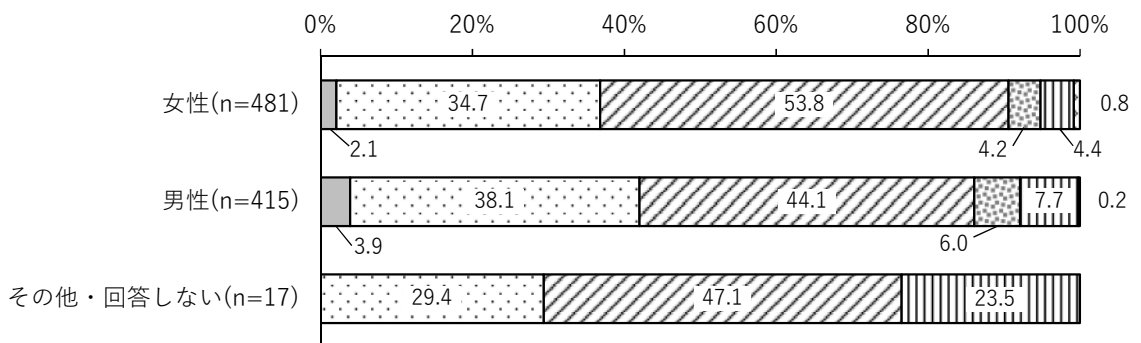
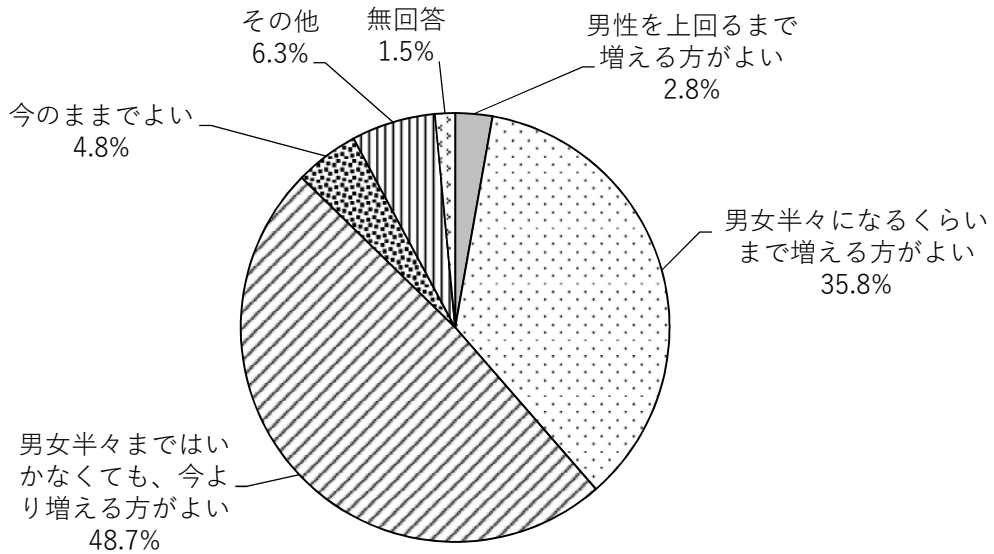


政治や企業、地域活動における政策・方針決定過程の場への女性の参画

現状よりも女性の登用が増える方がよいと考える人が8割以上を占める。

- ・「男女半々まではいなくても、今より増える方がよい」が 48.7%と最も高く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が 35.8%と続いた。
- ・政策や方針の意思決定を行う立場や地位への女性登用を進めるべきと考える人が多いことがうかがえる。

n=930



- 男性を上回るまで増える方がよい
- 男女半々になるくらいまで増える方がよい
- 今より増える方がよい
- 今のままでよい
- その他
- 無回答

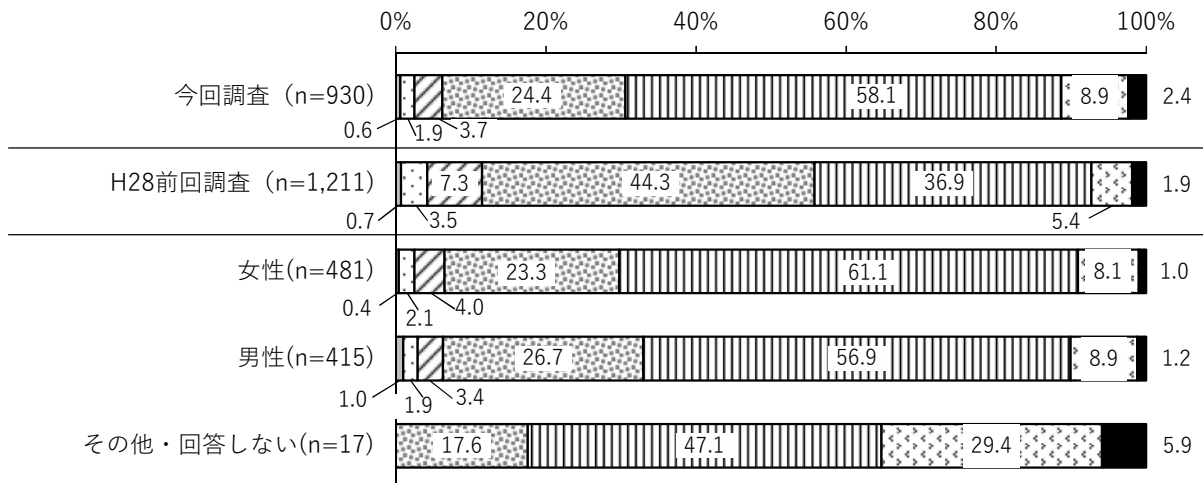
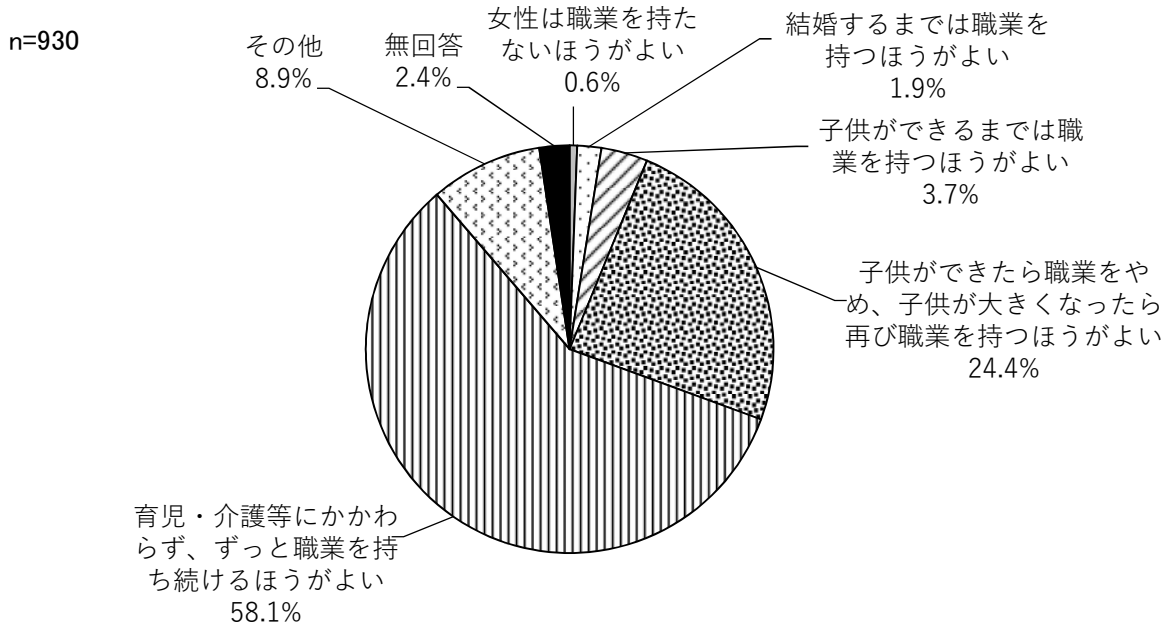
\*本設問は H28 前回調査なし



女性が職業を持つことに対する考え

育児・介護等にかかわらず女性が就業継続することへの意識が高い。

- ・「育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が 58.1%で最も高く、前回調査（36.9%）から 21.2 ポイント上昇した。
- ・総じて女性が就業継続することへの意識が高いことがうかがえる。



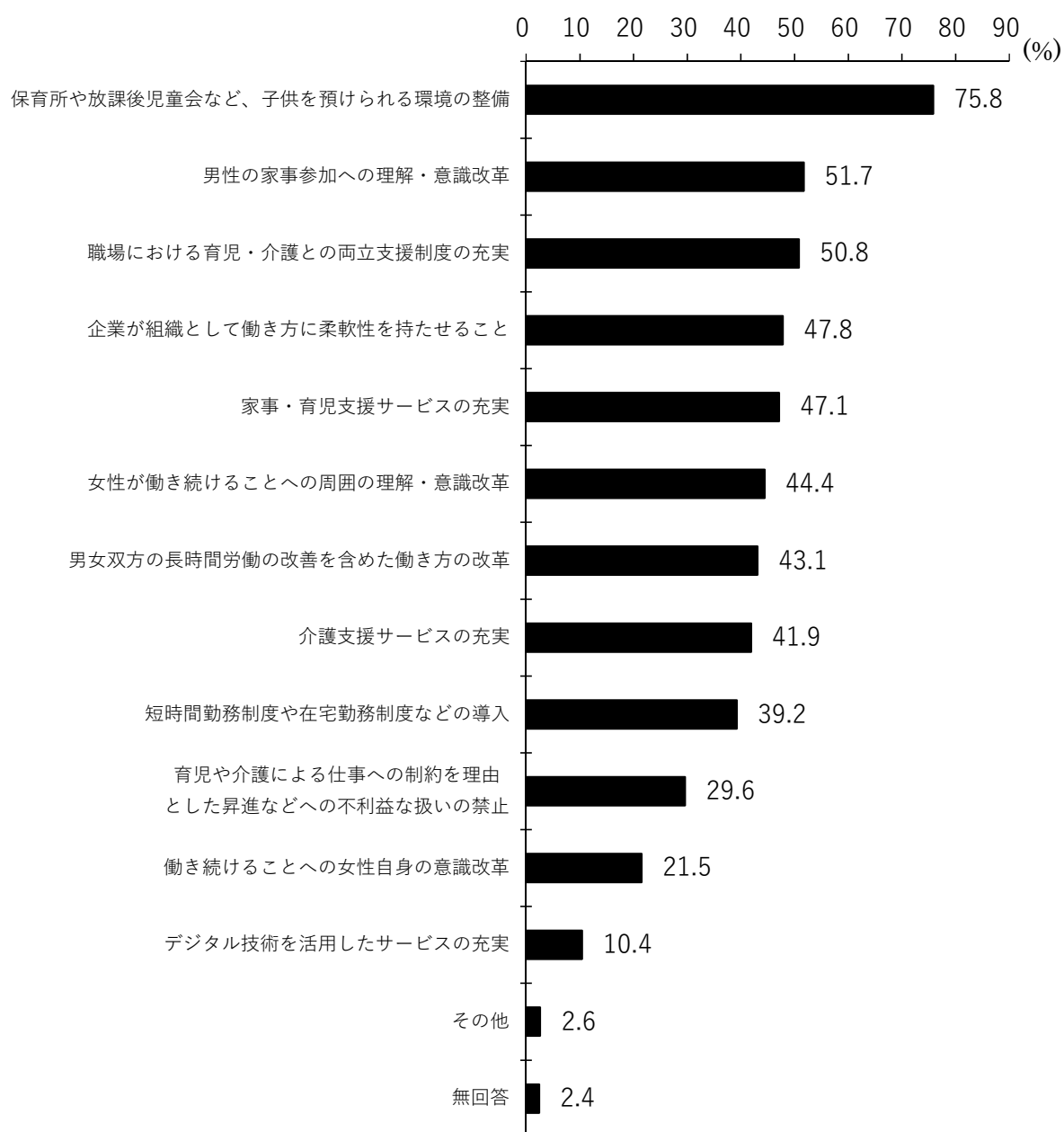
- 女性には職業を持たないほうがよい
- 結婚するまでは職業を持つほうがよい
- ▣ 子供ができるまでは職業を持つほうがよい
- ▤ 子供ができたら職業をやめ、子供が大きくなったら再び職業を持つほうがよい
- ▥ 育児・介護等にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい
- その他
- 無回答

## 女性が継続的に就労するために必要な取組

### 「子供を預けられる環境の整備」をはじめ、様々な取組が求められる。

- ・「保育所や放課後児童会など、子供を預けられる環境の整備」が 75.8%と他の項目を引き離して最も高かった。次いで、「男性の家事参加への理解・意識改革」の 51.7%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の 50.8%と、家事・育児・介護に関連する項目が上位となった。
- ・それ以外の項目では、4割台が 5項目、3割台が 1項目あり、必要と思われている対策は多種多様となっている。

n=930

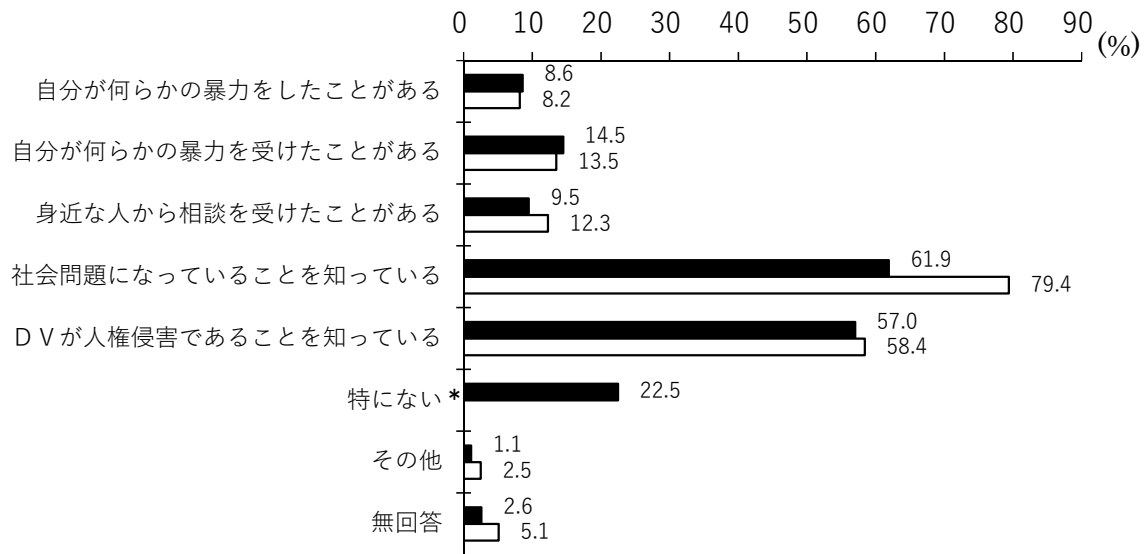


## DV（ドメスティック・バイオレンス）について（報告書 P.34～39）

### DVに関する知識と経験

DVの知識はあるが、実際にDVを経験したという人は少ない。

- ・「社会問題になっていることを知っている」は 61.9%と最も高かったが、「自分が何らかの暴力をしたことがある」(8.6%)、「自分が何らかの暴力を受けたことがある」(14.5%) の経験に関する項目は低かった。



■ R5 今回調査 (n=930)

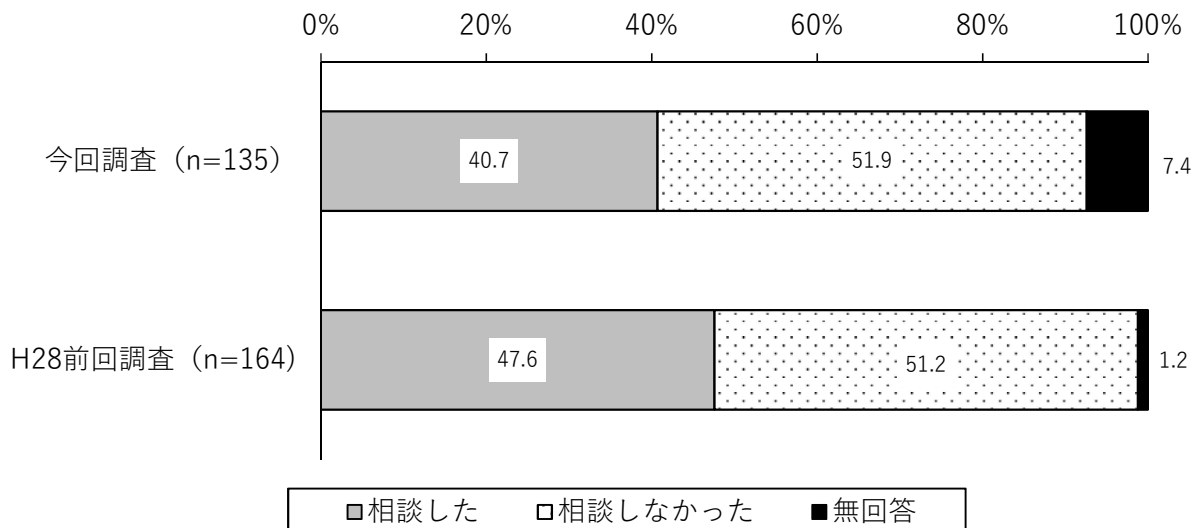
□ H28 前回調査 (n=1,211)

\*「特にない」の回答は H28 前回調査なし

### DV被害に関する相談経験

「相談しなかった」が「相談した」を上回る。

- ・「相談しなかった」が 51.9%と半数を超え、「相談した」の 40.7%を 11.2 ポイント上回った。前回調査と比較すると、「相談した」が 6.9 ポイント低下した。



■ 相談した

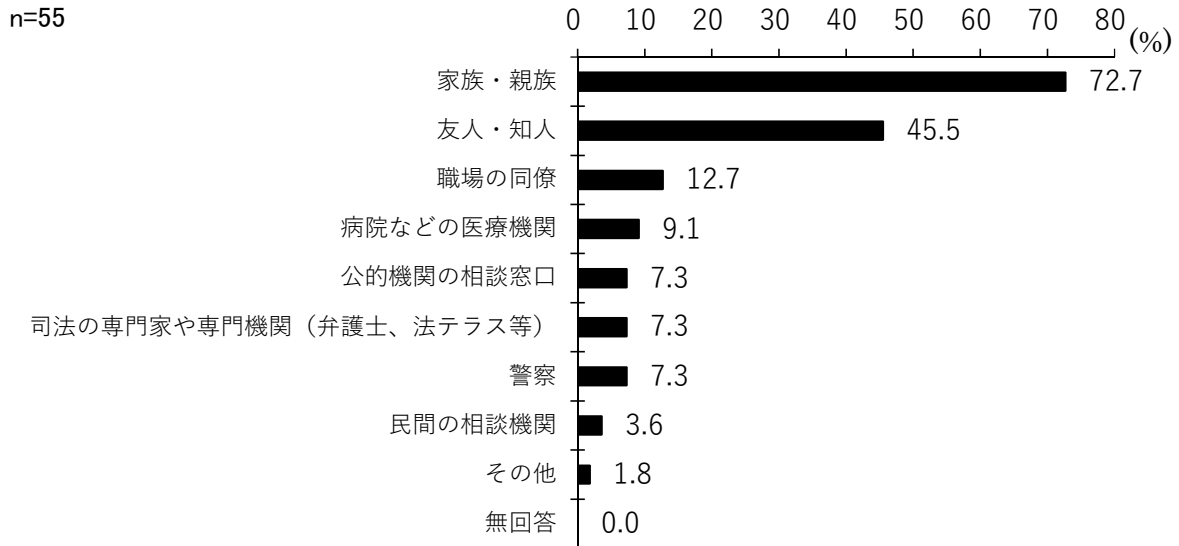
□ 相談しなかった

■ 無回答

## DV被害に関する相談先

### 身近な人への相談が多く、公的機関等への相談は少ない。

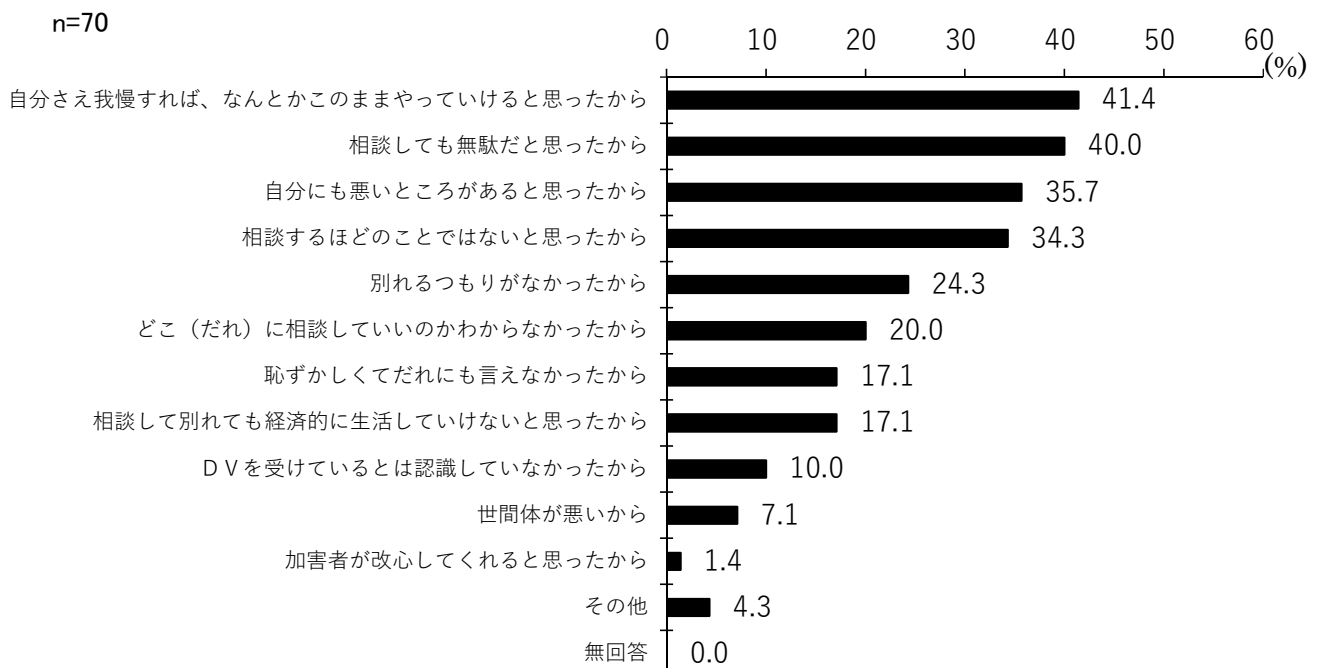
- ・「家族・親族」が72.7%で最も高く、次いで「友人・知人」が45.5%だった。
- ・公的機関等への相談はいずれも少数だった。公的機関等への相談よりも、身近な人へ相談する傾向がうかがえる。



## DV被害について相談しなかった理由

### 「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が最も多い。

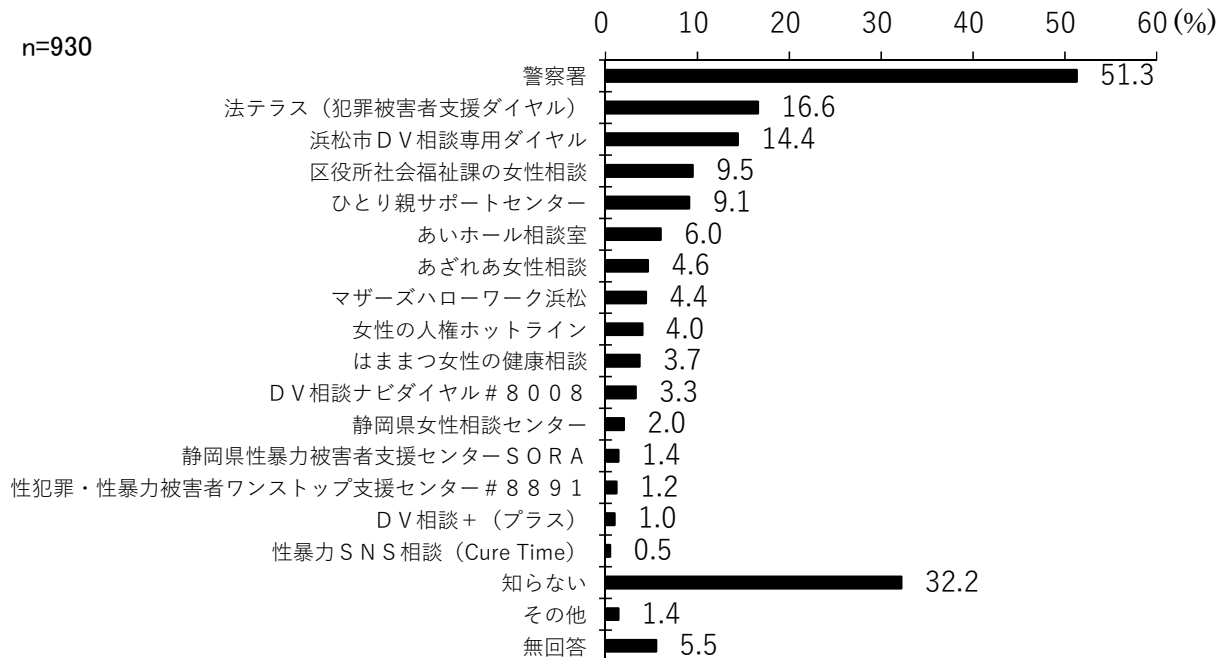
- ・「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が41.4%で最も高く、相談支援につながらず、悩みを一人で抱え込んでしまう傾向にあることがうかがえる。



## DVや女性が抱える様々な悩みに関する相談窓口の認知度

### 警察署を除き、各相談支援機関の認知度は低い。

・相談窓口は多数あるものの、総じて各相談窓口の認知度が低い傾向がうかがえる。

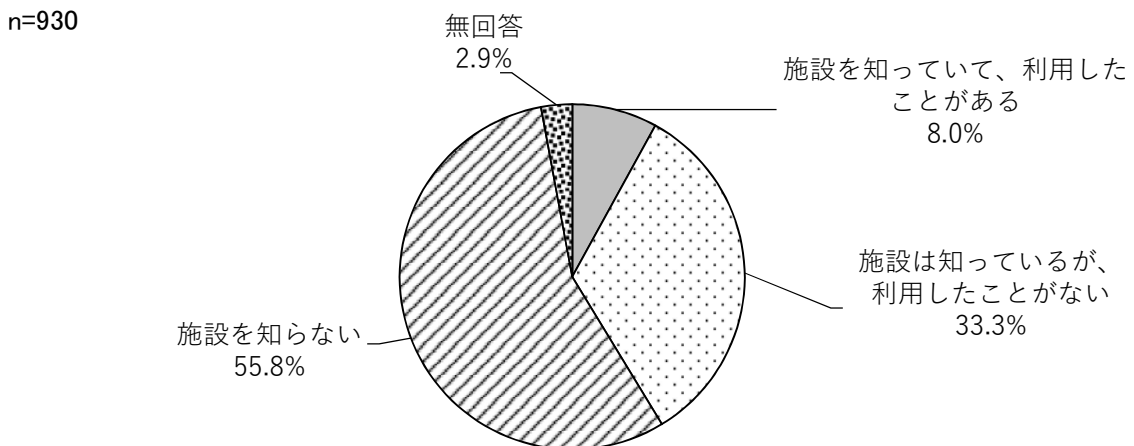


## 男女共同参画の推進拠点施設について (報告書 P.40~42)

### 「浜松市男女共同参画・文化芸術活動推進センター (あいホール)」の認知度

#### あいホールを知っている人は約4割にとどまる。

・「施設を知っていて、利用したことがある」は8.0%にとどまり、「施設は知っているが、利用したことはない」(33.3%)と合わせた『認知度』は41.3%となった。



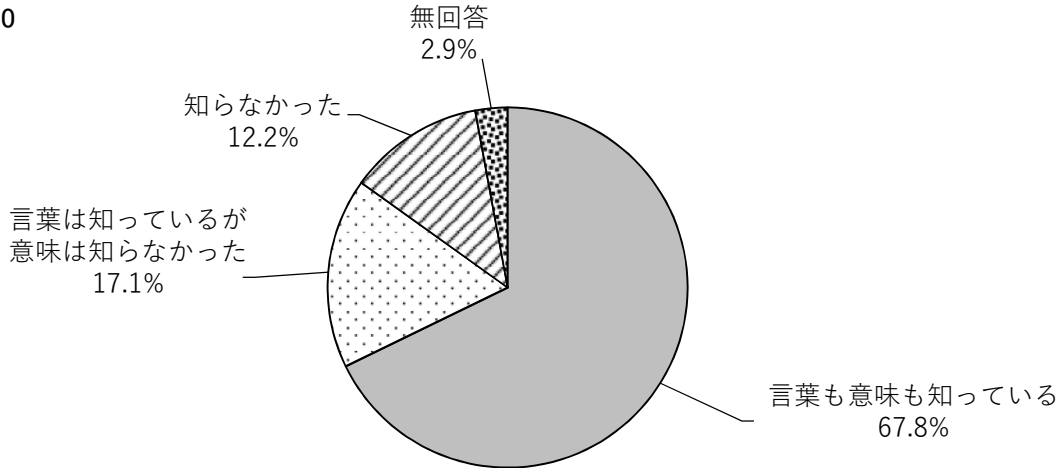
## 性の多様性の理解促進について（報告書 P.43～44）

### LGBTQ（性的マイノリティ・性的少数者）の認知度

LGBTQ（性的マイノリティ・性的少数者）の認知度は8割を超える。

- ・「言葉も意味も知っている」が 67.8%で最も高く、「言葉は知っているが意味は知らなかった」（17.1%）を合わせた『認知度』は 84.9%と高い割合となった。

n=930

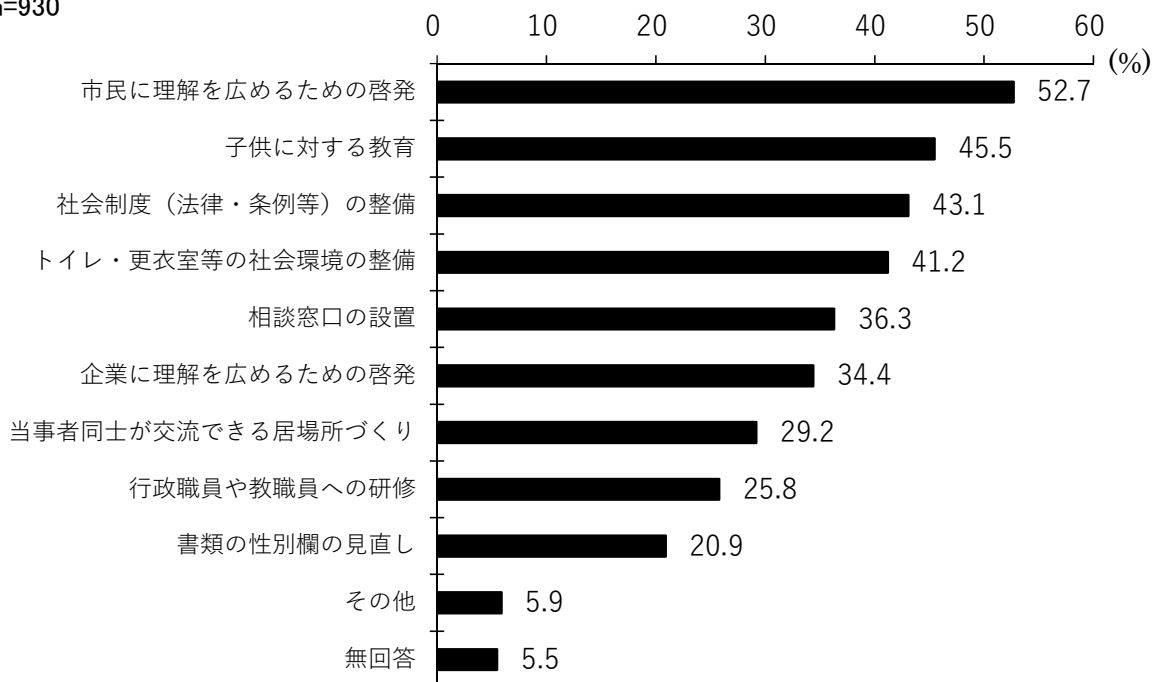


### LGBTQなどの性的マイノリティ支援のために必要な取組

理解を広めるための啓発や子供に対する教育が必要である。

- ・「市民に理解を広めるための啓発」が 52.7%で最も高く、次いで「子供に対する教育」が 45.5%であり、理解促進に関する取組の必要性が高い結果となった。

n=930



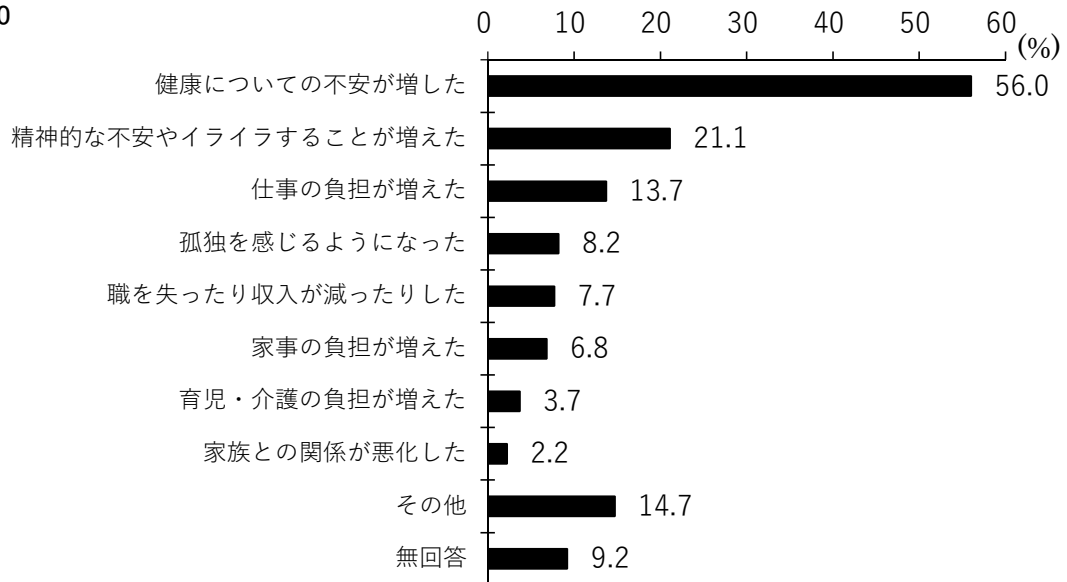
## コロナ禍以降の生活の変化について（報告書 P.45）

### 新型コロナウイルス感染症拡大以降の生活や行動の変化

「健康についての不安が増した」が最も多い。

・「健康についての不安が増した」が56.0%と、他の項目を引き離して最も高かった。

n=930



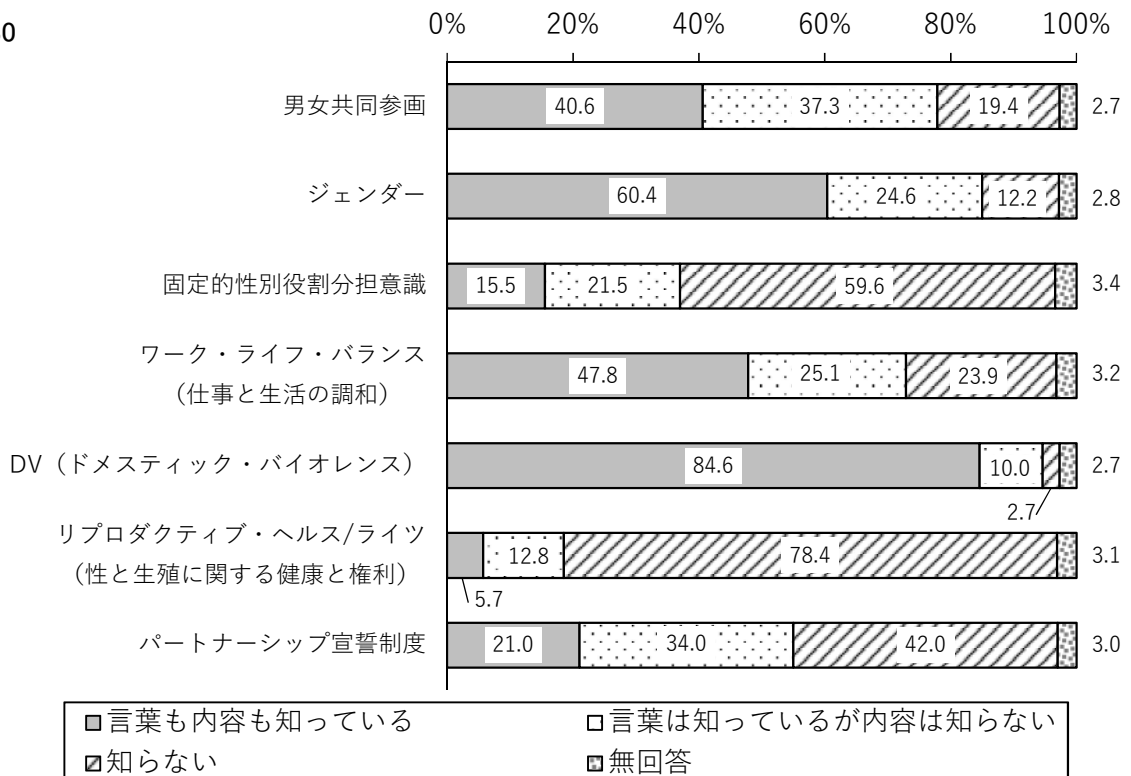
## 男女共同参画に関する施策について（報告書 P.46～54）

### 男女共同参画に関連する言葉の認知度

「DV（ドメスティック・バイオレンス）」の認知度は9割を超える。

・「DV」が最も高く、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」が最も低い結果となった。

n=930

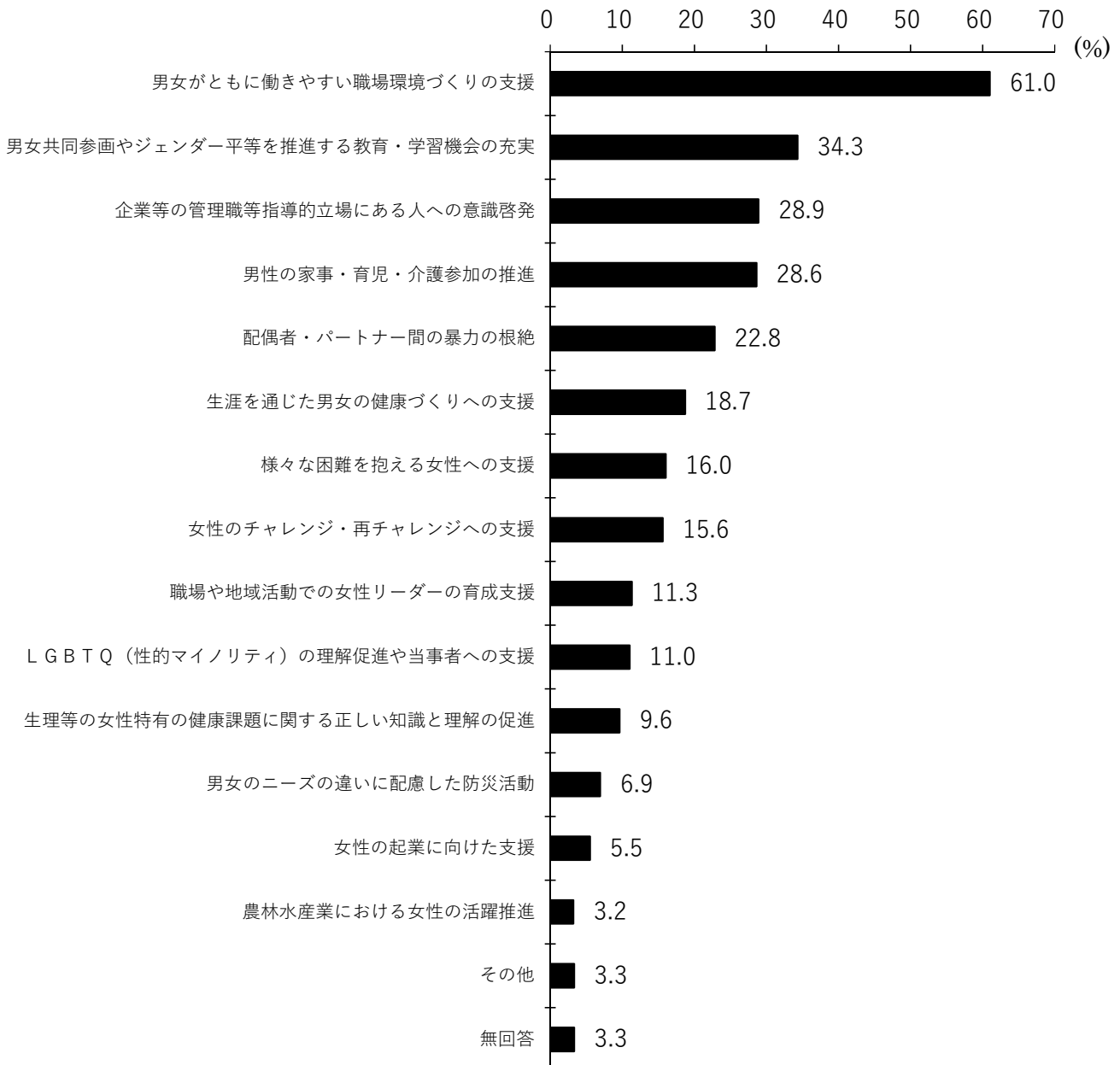


## 男女共同参画社会の実現や女性活躍の推進に向けて必要な取組

働きやすい職場環境づくりと教育・学習機会の充実に関する取組が重要である。

- ・「男女がともに働きやすい職場環境づくりの支援」の割合が 61.0%で最も高かった。次いで、「男女共同参画やジェンダー平等を推進する教育・学習機会の充実」(34.3%)、「企業等の管理職等指導的立場にある人への意識啓発」(28.9%)の順に高かった。

n=930





## 第2章 事業所実態調査

### 調査目的

男女共同参画や女性活躍の推進について、事業所における取組などを把握し、今後の施策や事業の見直しのための基礎資料として活用する。

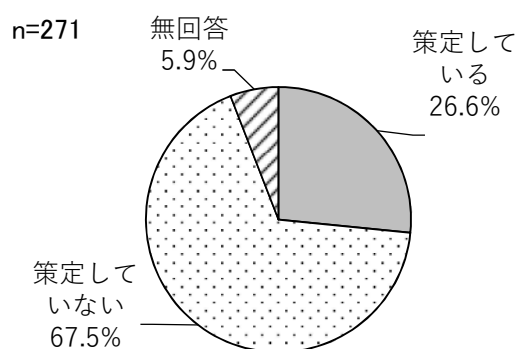
### 調査概要

- 調査対象 無作為抽出した浜松市内の事業所 500 社  
 調査方法 質問紙郵送法（調査票回答またはインターネット回答）  
 調査期間 令和5年9月20日～令和5年10月15日  
 有効回答数 271件（有効回答率54.2%）
- ・調査票郵送回答数 159件（全回答数のうち58.7%）
  - ・インターネット回答数 112件（全回答数のうち41.3%）

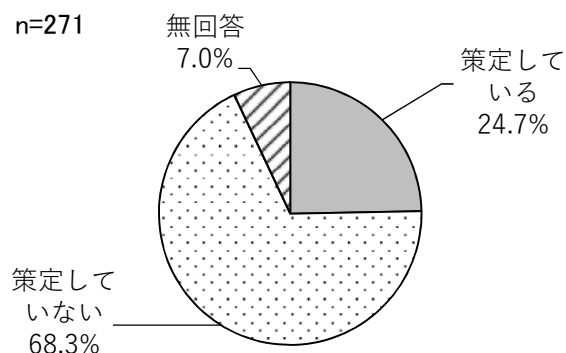
### 回答事業所属性

	事業所数	(構成比)%
農業・林業	2	0.7
漁業	1	0.4
建設業	41	15.1
製造業	94	34.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4
情報通信業	13	4.8
運輸業・郵便業	8	3.0
卸売業・小売業	55	20.3
金融業・保険業	1	0.4
不動産業・物品賃貸業	4	1.5
学術研修、専門・技術サービス業	7	2.6
宿泊業・飲食サービス業	5	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	7	2.6
医療・福祉	9	3.3
複合サービス業（郵便局、協同組合）	4	1.5
サービス業（他に分類されないもの）	18	6.6
無回答	1	0.4
合計	271	100

#### ●一般事業主行動計画（次世代法※1）



#### ●一般事業主行動計画（女性活躍推進法※2）



※1…次世代育成支援対策推進法

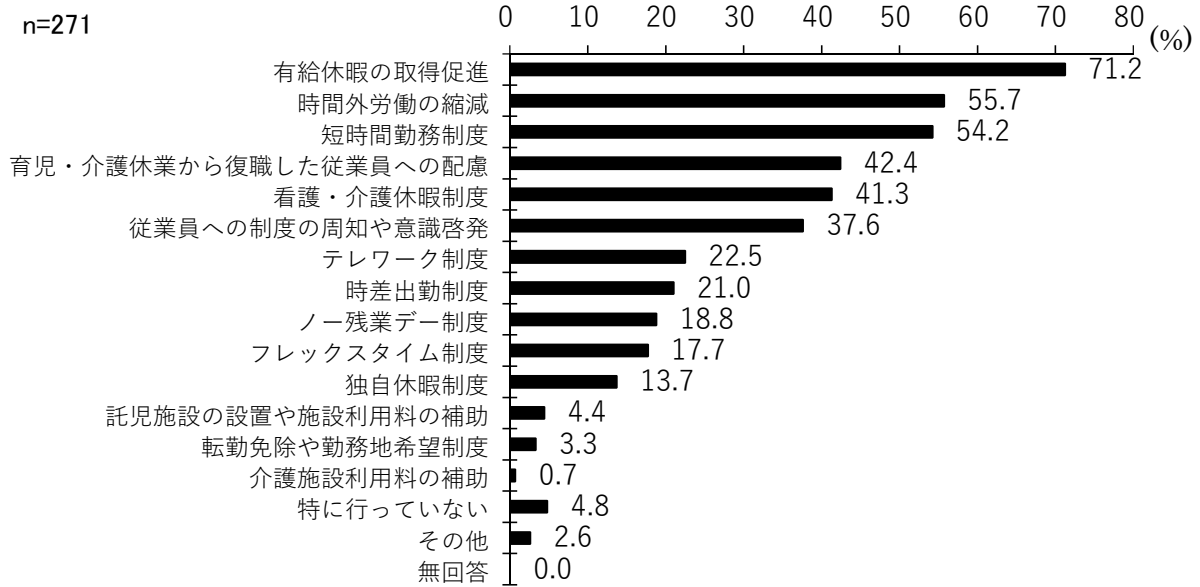
※2…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

## ワーク・ライフ・バランスと育児・介護支援について（報告書 P.57～60）

### 従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援の取組

休暇取得促進や長時間労働対策に取り組む事業所が多い。

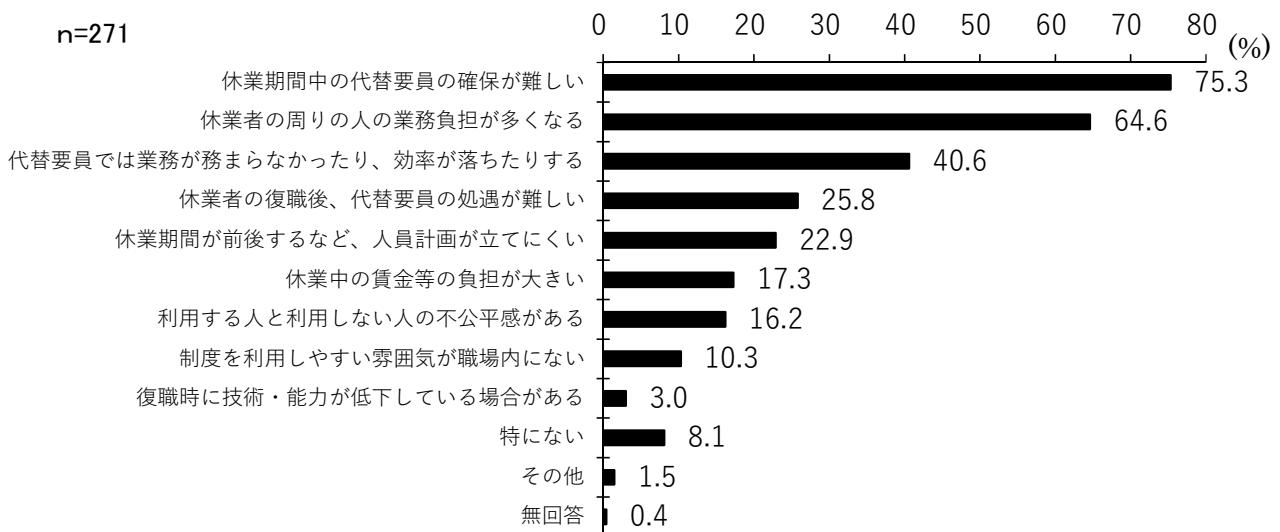
- ・「有給休暇の取得促進」が 71.2%で最も高く、次いで「時間外労働の縮減」の 55.7%、「短時間勤務制度」の 54.2%が続いた。



### 育児休業制度や介護休業制度を定着させるうえでの問題点

代替要員の確保や周囲の人の業務負担増加等が主な課題である。

- ・「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が 75.3%で最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が 64.6%だった。
- ・労働力への影響が主な問題となっていることがうかがえる。



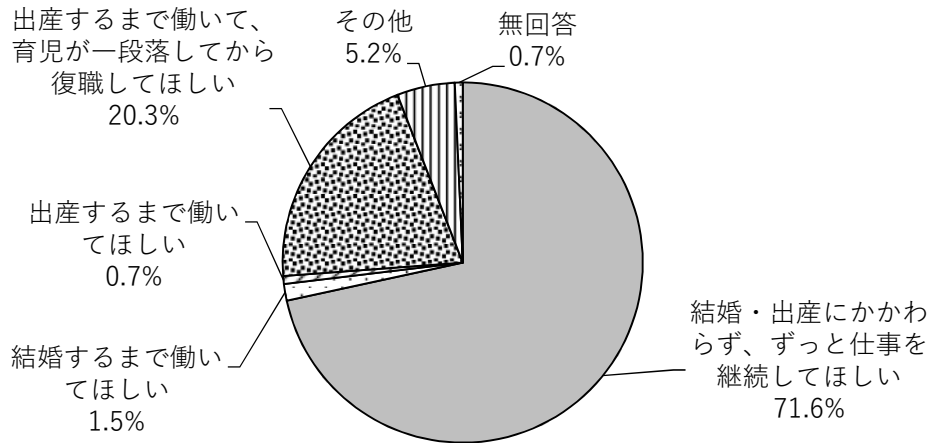
## 女性活躍推進について（報告書 P.60～63）

### 女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思うか

7割以上の事業所が結婚・出産にかかわらず女性従業員に働き続けてもらうことを希望する。

- ・「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が 71.6%で最も高く、次いで「出産するまで働いて、育児が一段落してから復職してほしい」が 20.3%だった。
- ・女性の就労継続意識が高いのと同様に、事業所も女性従業員の就労継続を希望する傾向があることがうかがえる。

n=271

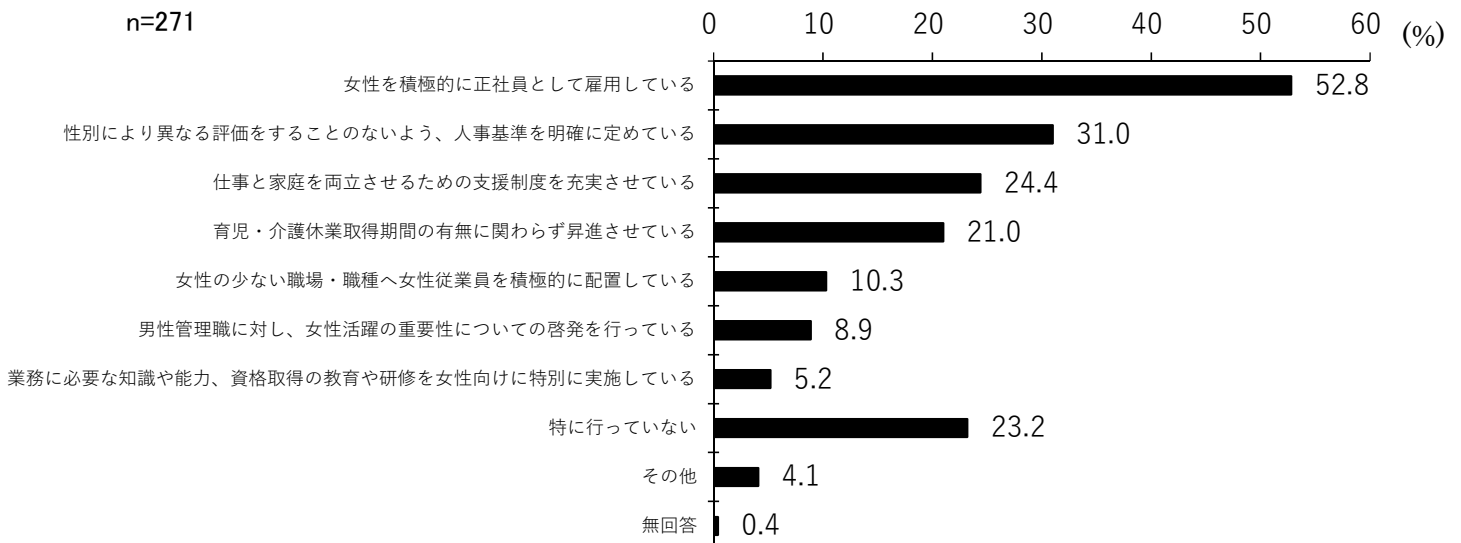


### 女性従業員が活躍するために行っている取組

過半数の事業所が女性の正社員雇用に取り組んでいる。

- ・「女性を積極的に正社員として雇用している」が 52.8%で最も高く、次いで、「性別により異なる評価をすることのないよう、人事基準を明確に定めている」が 31.0%だった。
- ・多くの事業所が女性従業員の正社員化を進め、女性活躍の推進に取り組んでいることがうかがえる。

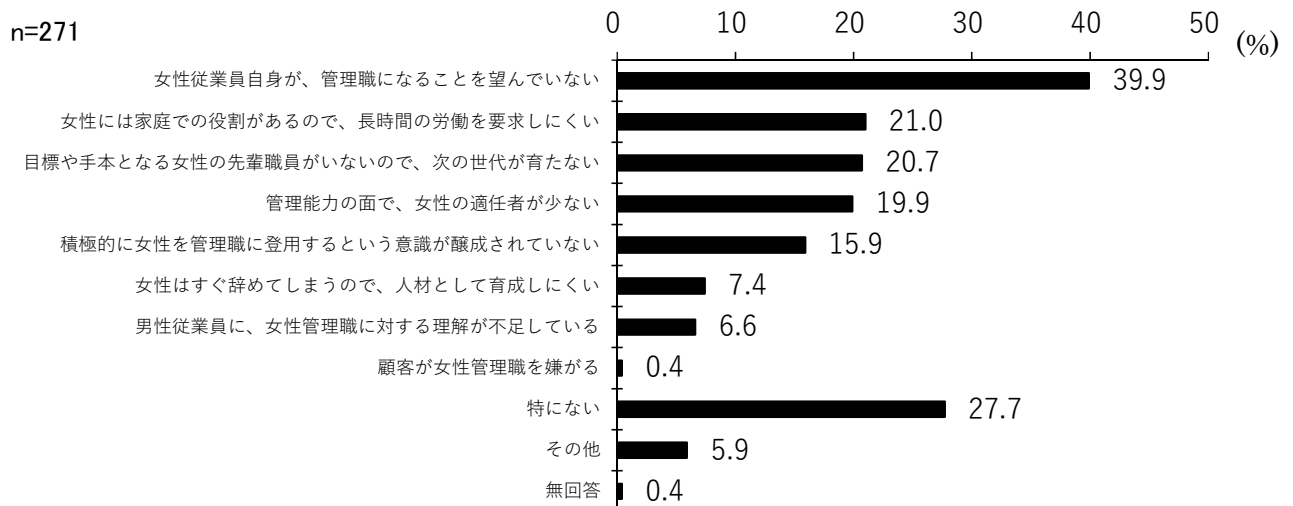
n=271



## 女性を管理職に登用するにあたって抱えている問題や課題

女性自身が管理職になることを望まないことが登用の課題と考える事業所は約4割を占める。

- ・「女性従業員自身が管理職になることを望んでいない」が39.9%で最も高く、本人の意識向上に課題を感じている事業所が多い。

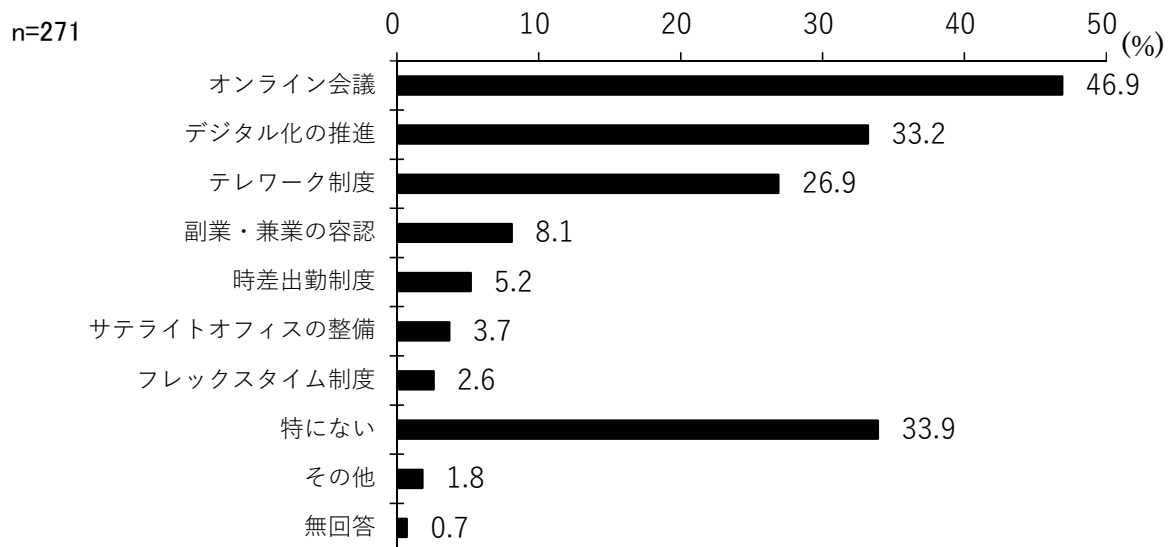


## コロナ禍以降の職場環境の変化について（報告書 P.64～65）

### コロナ禍を契機に導入した制度や取組

コロナ禍を契機にDX化が進展している。

- ・「オンライン会議」が46.9%で最も高く、「デジタル化の推進」、「テレワーク制度」など、DX化（デジタルトランスフォーメーション）がコロナ禍を契機に大きく進展したことがうかがえる。

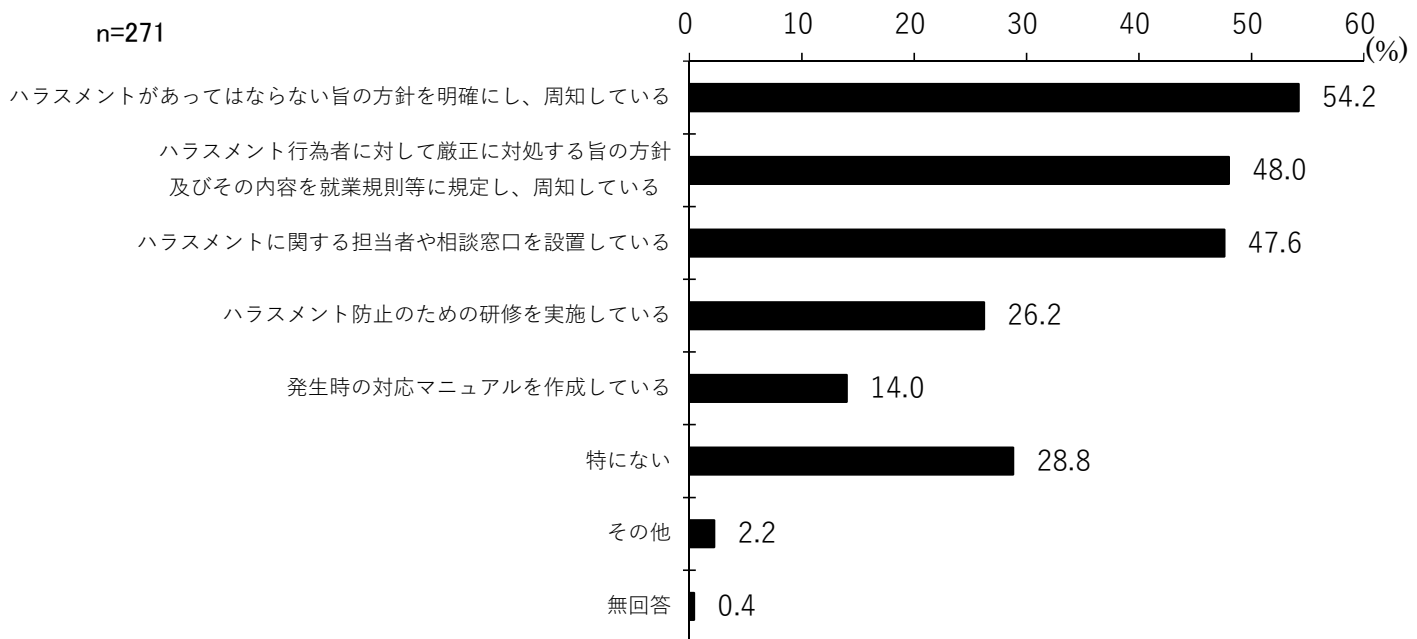


## ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラなど）について（報告書P.65～66）

### ハラスメント防止に向けた取組

約半数の事業所が方針の明確化や相談窓口設置等のハラスメント防止に向けた取組を実施している。

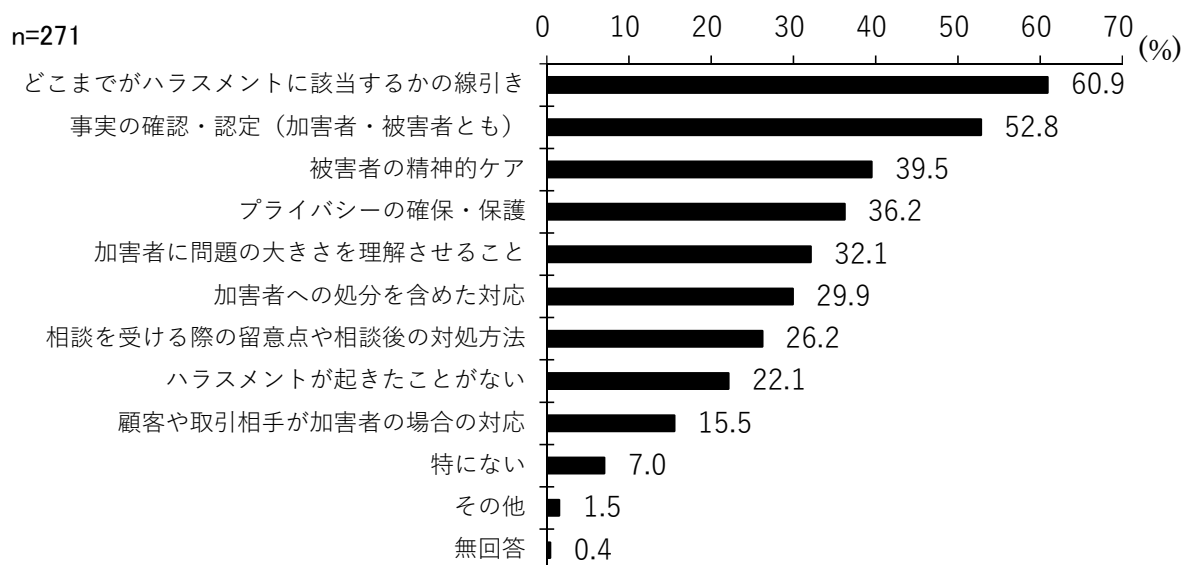
- ・「ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している」が 54.2%で最も高かった。



### ハラスメントが起きたときの対応で困ること、難しいと感じること

過半数の事業所がハラスメントの線引きや事実確認及び認定に課題を感じている。

- ・「どこまでがハラスメントに該当するかの線引き」が 60.9%で最も高く、「事実の確認・認定（加害者・被害者とも）」も 52.8%であった。
- ・ハラスメントの線引き・事実確認・認定の一連の判断が難しいと感じている事業所が多い。



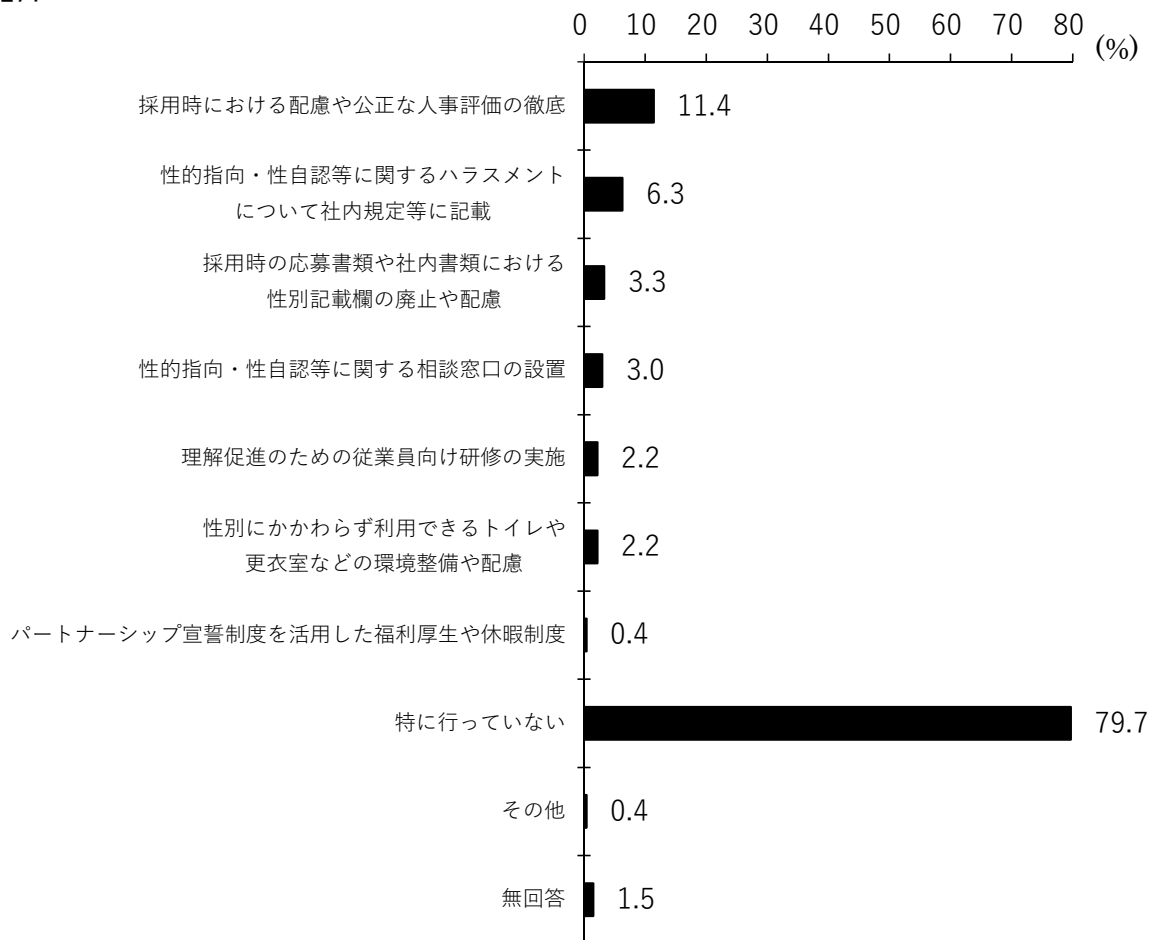
## 性の多様性の理解促進について（報告書 P.67）

### LGBTQなどの性的マイノリティの従業員への配慮に関する取組

約8割の事業所が性的マイノリティに関する取組を行っていない。

- ・「特に行っていない」が79.7%で最も高い結果となった。「採用時における配慮や公正な人事評価の徹底」が11.4%だった。
- ・配慮の項目のすべてが低いことから、LGBTQなどの性的マイノリティの従業員への配慮・取組に関する事業所の意識は、いまだ低い状況である。

n=271



性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境の実現に向けた取組

性別にかかわらず公正な評価と人材育成を行うことが重要である。

- ・「募集・採用における男女差をなくすこと」「配置・昇進・評価・教育訓練における男女差をなくすこと」が 35.1%の同率であった。
- ・公正な評価や人材育成における取組が重要であると感じている事業所が多いことがうかがえる。

n=271

