

市民意識調査等から見る現状と課題

◎趣旨

平成 28 年度「男女共同参画に関する意識調査」の結果について報告するもの

1 調査の目的

過去の市民意識調査や全国調査等と比較しながら、男女共同参画に関する市民、事業所、児童の意識の現状や変化、地域特性等を的確にとらえ、問題・課題等を明らかにし、「(仮称)第4次宇都宮市男女共同参画行動計画」を策定するうえでの基礎資料とすることを目的として実施

2 調査対象

(1) 市民意識調査

20 歳以上の市民 3,000 人を無作為に抽出

(2) 事業所意識調査

市内の従業員 5 名以上の事業所を無作為に抽出

(3) 児童意識調査

平成 28 年度本市調査未対象校のうち平成 23 年度本調査対象校を除いた市立小学校 10 校

3 調査方法

(1) 市民、事業所意識調査は、アンケート調査票を郵送配布、無記名にて郵送回収

(2) 児童意識調査は、対象学校に調査票を配布、回収

4 調査期間

平成 29 年 1 月 17 日 (火) ~ 1 月 31 日 (火)

5 回収結果

対象		配布数	回収数	有効回答率
■市民 (全体)		3, 000	1, 196	39.9%
性別	男性	1, 500	487	32.7%
	女性	1, 500	676	45.1%
	性別不明	-	33	-
■事業所		2, 500	791	31.6%
■児童		928	878	94.6%

## 6 回答者の基本属性について

### ■市民意識調査

・回答者数，回答率，男女比

	回答者数	回答率	男性	女性	性別不明
平成 28 年度	1,196	39.9%	40.7%	56.5%	2.8%
平成 23 年度	1,473	49.1%	41.7%	57.9%	0.4%

・年齢構成

	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上	無回答	合計
平成 28 年度	12.7%	16.4%	20.7%	22.2%	16.4%	11.0%	0.5%	100%
平成 23 年度	7.9%	16.5%	17.3%	17.0%	23.6%	17.4%	0.3%	100%

### 市民意識調査結果（抜粋）

※「前回」は平成 23 年市民意識調査

#### （1）分野別の男女の地位

- ・「平等になっている」が多い分野：「学校教育の場で」49.3%⇒51.5%  
「家庭生活で」31.7%⇒34.0%
- ・「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」が多い分野：「社会通念・慣習しきたりなどで」72.1%⇒73.9%，「政治の場で」69.7%⇒70.7%，「社会全体で」63.8%⇒70.7%

#### （2）「男は仕事，女は家庭」という考え方

- ・「男は仕事，女は家庭にいるのがよい」9.4%⇒7.2%

#### （3）地域などでの社会的な活動（自治会や PTA など）

- ・「行っている」30.6%「行っていない」67.1%
- ・「行っていない」理由 「仕事が忙しく時間がないから」37.0%「関心がないから」32.3%「活動についての情報がないから」29.0%

※前回調査と質問形式の変更あり・・・社会的な活動の例示

<平成 23 年度> 社会福祉・まちづくり，生涯学習活動等多数の選択肢から複数選択

<平成 28 年度> 「自治会や PTA 活動などの社会的活動」を「行っている」，「いない」で回答

#### （4）女性の職業の持ち方

- ・「出産・育児期間に一時退職した後，再就職している」39.5%⇒32.5%
- ・「結婚や出産・育児にかかわらず職業を持ち続けている」25.8%⇒27.8%

#### （5）ワーク・ライフ・バランスについて

- ・生活の中で，「現実」では，「仕事を優先」38.4%⇒40.1%，「『仕事』と『家庭生活』を優先」24.9%⇒27.8%
- ・「理想」は，「『仕事』と『家庭生活』と『個人・地域の生活』のすべてを優先」32.7%⇒34.4%，次いで「『仕事』と『家庭生活』を優先」21.0%⇒24.6%

#### （6）過去 2 年間に配偶者や恋人から，暴力を受けた経験

- ・受けたことのある女性の割合は 15.9%⇒18.3%

#### （7）パートナー（配偶者や恋人など）が，自分の健康状態について理解しているか

- ・「理解していると思う」62.3%⇒58.9%，「わからない」13.8%⇒16.6%
- 「理解していると思わない」14.1%⇒12.7%

■事業所意識調査

【業種別】

項目	回答数	構成比
卸売・小売業	136	17.2%
サービス業	133	16.8%
建設業	139	17.6%
医療・福祉	129	16.3%
製造業	42	5.3%
飲食・宿泊業	40	5.1%
不動産業	14	1.8%
運輸・通信業	24	3.0%
金融・保険業	16	2.0%
電気・ガス・水道業	5	0.6%
教育・学習支援事業	25	3.2%
その他	59	7.5%
無回答	39	3.7%
合計	791	100.0%

【規模別】

項目	回答	構成比
300人以下	756	95.6%
300人以上	20	2.5%
無回答	15	1.9%
合計	791	100.0%

事業所意識調査結果（抜粋）

（１）男女共同参画に関する用語の認知度

用語の認知度（「言葉も内容も知っている」割合）

・「セクシュアル・ハラスメント」87.5%、「パワー・ハラスメント」85.3%、「ワーク・ライフ・バランス」35.9%、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」16.6%、「ポジティブアクション」14.2%、「LGBT」20.7%、「えるぼし」2.4%、「くるみん」8.5%

（２）雇用や職場環境

今年度新規採用した従業員の性別

・男女差はほぼない。

会社説明会のお知らせなど、性別によって、異なる対応をすることがあるか

・「ある」が2.1%、「ない」が88.2%

女性従業員の結婚、出産、共働き等に際しての配置換えや退職勧告等

・配置換えや退職勧告等は「ない」が86.2%で最も多く、「ある」が2.7%、「社内結婚の場合のみある」が1.5%

結婚、出産、育児、または介護に際して退職した従業員

・退職した従業員が「いない」が64.3%で最も多く、次いで「結婚の際に退職」が12.0%、「妊娠、出産の際に退職」が10.7%

男女の取扱いが平等になっているか

・「福利厚生」が77.1%、次いで「定年・退職・解雇」が76.1%と高く、「仕事の内容」が48.0%で最も低い。

ポジティブアクション（男女間の格差を解消するため企業が積極的に取り組んでいること）についての措置

・「特に配慮していない」が40.7%で最も高く、次いで「女性が参加していなかった会議や勉強会に、積極的に女性を参加させる」が15.8%

### （3）女性管理職登用に関する取組

管理職への登用状況

・女性の「0人」が37.0%で最も多く、次いで「1人」が25.7%。男性は「0人」が18.7%で最も多く、次いで「1人」が18.0%

女性管理職がない、または少ないと考えられる理由

・「管理能力の面で、女性の適任者が少ない、またはいない」が25.1%で最も多く、次いで「家庭の仕事もあるので、長時間労働を要求できない」が16.3%、「在籍年数など満たしていない」が15.2%

女性の管理職登用しない理由

・「女性を管理職にする会社の制度が十分ではないから」、「管理職を希望する女性が少ないから」が同数の15.8%、次いで「仕事と両立がむずかしいから」が11.5%

女性の管理職を増やすための取組

・「候補者の把握と計画的な育成」が25.3%で最も多く、次いで「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）」が19.3%

### （4）女性の活躍推進における取り組みについて

女性の活躍を推進するうえで、現在取り組んでいること

・「責任のある仕事の付与」が51.6%で最も高く、次いで「会議・打ち合わせなどに積極的に参加させている」が34.4%

女性の活躍を推進するうえで、今後、必要な取組

・「女性の継続就業（育児休業からの職場復帰など）に関する支援」が52.0%で最も多く、次いで「女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修機会の付与」が29.1%、「人材育成の機会を男女平等に与えること」が28.7%

### （5）育児休業制度について

育児休業制度を利用した従業員

・「全くいない」が59.3%で最も多く、次いで「利用した女性がいる」が33.5%

子育てと仕事を両立できるよう実施していること

・「妊娠中、育児中の勤務時間の短縮」が34.6%で最も高く、次いで「残業の免除」が26.8%

育児休業制度を男女ともに利用しやすくするために行政がすべきと思う取組

・「育児休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が45.5%で最も多く、次いで「育児休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が37.3%、「休業中の所得保障をより充実させる」が32.4%

## (6) 介護休業制度について

### 介護と仕事を両立できるよう実施していること

- ・「介護中の勤務時間の短縮」が24.7%で最も高く、次いで「残業の免除」が19.0%

### 介護休業制度を男女ともに利用しやすくするために行政がすべきと思う取組

- ・「介護休業者に代わる人材を雇用した場合の補助金制度」が49.1%で最も多く、次いで「介護休業取得者がいる事業所の税制面等の優遇措置を行う」が42.4%、「休業中の所得保障をより充実させる」が37.0%

## (7) ハラスメントについて

### 通称「セクハラ指針」についての見直しの認知度

- ・「知らない」が52.1%で最も多く、次いで「見直しがあったことは知っている」が30.6%、「見直しの内容も含めて知っている」が11.9%

### セクシュアル・ハラスメントを防止するための取組

- ・「問題はないので、防止策はしていない」が57.6%で最も多く、次いで「就業規則にセクシュアル・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が17.3%、「事業所内にセクシュアル・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が15.3%

### マタニティ・ハラスメントを防止するための取組

- ・「問題はないので、防止策はしていない」が65.5%で最も多く、次いで「事業所内にマタニティ・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が8.7%

### パワー・ハラスメントを防止するための取組

- ・「問題はないので、防止策はしていない」が57.1%で最も多く、次いで「事業所内にパワー・ハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が13.0%、「就業規則にパワー・ハラスメントを禁止する条項を記載している」が11.5%

## (8) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

### ワーク・ライフ・バランスに取り組むうえでの課題

- ・「代替りの人員の確保が難しい」が53.9%で最も多く、次いで「働き方に関する様々な社会通念がある」が17.1%、「全体的に休暇取得率が低い」が15.2%

### 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために、企業に必要な取組

- ・「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が71.3%で最も多く、次いで「無駄な業務・作業をなくす」、「管理職の意識改革を行う」が同数の69.5%

### 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために、自治体に必要な取組

- ・「保育所など子育て支援を拡充する」が67.0%で最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする」が55.6%、「ワーク・ライフ・バランスが進んでいる企業の事例を紹介する」が53.3%

## ■児童意識調査

・回答者数, 回答率, 性別

	回答者数	回答率	男性	女性	性別不明
平成 28 年度	878	94.6%	55.9%	43.3%	0.8
平成 23 年度	890	91.4%	50.3%	49.7%	

### 児童意識調査結果（抜粋）

（1）「女（男）らしくしなさい」、「女（男）のくせに」と言われることについて

「女（男）らしくしなさい」や「女（男）のくせに」と言われることの頻度

・「全く言われたい」が 44.0%で最も多く、次いで「あまり言われたい」が 33.0%、「ときどき言われる」が 17.3%

「女（男）らしくしなさい」や「女（男）のくせに」と言う人

・「母」が 66.8%で最も多く、次いで「父」が 34.7%、「祖母」が 25.4%

（2）女（男）でよかったと感じたことについて

学校において、「女（男）の子で良かった」と感じたこと

・「ある」が 27.4%（前回より 8.9 ポイント減）、「ない」が 25.3%

家庭において、「女（男）の子で良かった」と感じたこと

・「ある」が 21.4%（前回より 6.0 ポイント減）、「ない」が 31.8%

（3）LGBTについて

LGBT（エル・ジー・ビー・ティ）という言葉の認知度

・9.6%

LGBT（エル・ジー・ビー・ティ）のそれぞれの単語の認知度

・「ゲイ（男性同性愛者）」が 51.6%で最も多く、次いで「レズビアン（女性同性愛者）」22.1%

（4）家庭での手伝いについて

食事のしたくやそうじ・せんたくなどの家の仕事をだれがするのが良いと思うか

・「女の人と男の人が力をあわせてやるのが良い」が 56.0%（前回より 9.9 ポイント増）で最も多く、次いで「女の人でも男の人でもできる人がやるのが良い」が 28.9%（前回より 2.1%減）

（5）会長や委員長などのリーダーについて

会長や委員長などのリーダー役を、だれがするのが良いと思うか

・「女の人でも男の人でもどちらでも良い」が 83.4%（前回より 13.2 ポイント増）

市民意識調査等の結果について  
【事務局まとめ】

## 1 性別による固定的な役割分担意識や慣行の見直し

### 成果指標①

「社会全体で男女の地位が平等になっていると感じる市民の割合」（平成29年度目標値30%）は、18.8%であり、平成23年度に比べ1.4ポイント減少した。

#### 【国，県比較】

国 21.1%（H28） 県 11.6%（H26）

#### （1）男女の地位の平等感

- ・「家庭」，「職場」，「学校教育」の分野での平等感は進んでいるが，依然として「政治」，「社会通念・慣習・しきたりなど」，「社会全体」の分野では，7割の市民が男性優遇と感じている【グラフ1-1】。
- ・いずれの分野においても，男性より女性において，不平等感を感じている割合が高くなっている
- ・「家庭」の分野では，男性と女性の平等感に相違が見られる。
- ・「社会通念・慣習・しきたりなど」の分野で「男性優遇」は，60代男性で8割を超えている。【グラフ1-2～9】。
- ・事業所においては，仕事内容や採用・配置・昇進などで不平等感を感じている【グラフ1-10】。

## 2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

### 成果指標②

「『男は仕事，女は家庭』という考え方について肯定的な市民の割合」（平成29年度目標値5.0%）は，7.2%であり，平成23年度に比べ2.2ポイント低下した。

#### 【国，県比較】

県 9.2%（H26）

※ 国の調査では，「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対してどう思うか」という設問であり，また，質問回答の内容や回答項目数が異なるため，単純比較はできないが，「肯定的な回答」は8.8%（H28）

#### （1）固定的な役割分担意識

- ・「男は仕事，女は家庭」と考える50代以上の男性は，他の世代より高い【グラフ2-1】。
- ・「家庭生活における夫婦の役割分担」について，「食事，掃除，洗濯，乳幼児の世話，家計の管理」に関しては，6割～7割が妻，「子どものしつけや勉強，親や身内の介護」については，男性も担っており，約4割が「夫婦同程度」に分担していると回答している【グラフ2-2】。
- ・経年比較可能な4項目（食事のしたく，そうじ，洗濯，親や身内の介護）については，前回調査時に比べ，「夫婦同程度」の割合が高くなっており【グラフ2-3～6】，また，特に20代の男女においては，「夫婦同程度」と回答する割合が他の世代に比べ多くなっている。
- ・自分の子どもを「男（女）の子は，男（女）らしく育てたい」と考える割合は，平成23年度に比べ6.5ポイント減少しているが，女性より男性の方が各年代とも高い【グラフ2-7】。

#### （2）子ども世代の役割分担意識

・家事及び学校内での役割についてのは「性別にとらわれることはない」が約84%となっており，平成23年度より約10ポイント増加【グラフ2-8】，【2-9】したことから，子ども世代は，性別役割分担意識がなくなっている。



### 3 男女がともに活躍できる分野の拡大

#### 成果指標③

「地域などで社会的な活動を行っている市民の割合」（平成29年度目標値63.0%）は30.6%であり、平成23年度に比べ19.2ポイント低下した。

※ 前回調査と質問内容が異なる（前は多数の選択肢から複数選ぶ形式で、今回は自治会やPTAなどと例示し、YES、NO形式）

#### 【県比較】

※ 県の調査では多数の選択肢から選ぶ形式であるため、単純比較はできないが61.7%

#### （1）社会的活動の参加状況

- ・今回、質問形式が異なったことも影響し、自治会などの社会的な活動を行っている割合は、男女とも約3割に留まった【グラフ3-1】。
- ・参加しない理由として、「仕事が忙しく時間がない」が37.0%で最も多く、次いで「関心がない」32.3%、「活動についての情報がない」29.0%との回答が多い【グラフ3-2】。
- ・「地域活動において希望どおりに時間が取れている」割合は3割以下で、「家庭生活」、「個人の生活」、「休養」に比べて極端に低い【グラフ3-3】。

### 4 意思決定の場における男女共同参画の推進

#### 成果指標④

「審議会等委員に占める女性の割合」（平成29年度目標値30.0%）は24.6%で、平成23年度に比べ0.5ポイント低下した。

#### 【市区町村比較】

26.0%（H28）

（出典：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」）

#### （1）審議会における女性の登用

- ・目標値8割の達成ではあるが、計画時から微減の傾向にある。
- ・女性登用が進まない理由は、「団体からの推薦のため」、「充て職を依頼しているため」（庁内担当課に対する、女性登用率が30%未満の理由についての調査結果）

#### （2）民間事業所における女性管理職の登用

- ・事業所調査においては、女性管理職の登用は「ゼロ」が最も多く37%、次いで「1人」が25.7%と進んでいないが【グラフ4-1】、「今後、管理職として登用するつもりがあるか」については、約54%が「ある」と回答【グラフ4-2】。
- ・「女性の管理職がない」理由は、「管理能力面で適任者が少ない」と回答する事業所が最も多く【グラフ4-3】、「今後も登用するつもりはない」理由は、「希望する女性が少ない」、「自社の制度が十分でない」を回答する事業所が多い【グラフ4-4】。

## 5 仕事と生活が充実し好循環（ワーク・ライフ・バランス）を生み出す環境づくり

### 成果指標⑤

「結婚や出産・育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けている女性の割合」（平成29年度目標値29.0%）は、27.8%であり、平成23年度に比べ2.0ポイント上昇

### 成果指標⑥

「出産・育児後、再就職できている女性の割合」（平成29年度目標値46.0%）は32.5%で、平成23年度に比べ7.0ポイント低下

### 成果指標⑦

『仕事』と『家庭生活』と『個人・地域の生活』のすべてを優先できている市民の割合（理想と現実の差）（平成29年度目標値12.0%）は、32.4%で、平成23年度に比べ1.5ポイント上昇し、差が開いており、理想は「すべてを優先」が34.4%と国、県より2倍以上高い。

#### 【国、県比較】

	<理想>	<現実>	<理想と現実の差>
国	15.4%	5.3%	10.1%（H28）
県	13.1%	5.0%	8.1%（H26）
本市	34.4%	2.0%	32.4%

#### （1）女性の就業意識

- ・就業継続型が増加しており、20歳代女性においては5割以上となっている。【グラフ5-1】
- ・現在、無職の20歳代、30歳代の女性においては、2人に1人が「今後、働きたい」と回答している【グラフ5-2】。
- ・女性が退職する理由として、「結婚」という回答が約4割と最も多く、次いで、「妊娠・出産」という回答が多く【グラフ5-3】、その具体的な理由として「仕事と家事・育児・介護の両立が難しい」との回答が約4割で最も多い【グラフ5-4】。
- ・女性の再就職に必要なことは「夫の理解や家事・育児などへの参加」が約7割で最も多い【グラフ5-5】。

#### （2）男性の育児・介護休業

- ・「男性の育児休業や介護休業について受け入れられる」との回答は約8割であり【グラフ5-6】、「男性が育児休業を取得しづらい理由」は、「職場に取りやすい雰囲気がない」との回答が最も多く【グラフ5-7】、男性の育児休業が取得できるかは職場の雰囲気に影響されることが伺える。

#### （3）仕事や家庭生活の優先度合

- ・「生活の中で何を優先するか」では、理想は「すべてを優先」の回答が最も多いが、現実には「仕事を優先」の回答が最も多く、男性の約5割が「仕事を優先する」と回答【グラフ5-8、9】。
- ・ワーク・ライフ・バランスを実現するため企業に必要な取組は、「管理職の意識改革」、「育児・介護休業制度の取りやすさ」の割合が高い【グラフ5-10】。
- ・ワーク・ライフ・バランスの認知度は全国と比較して高い【グラフ5-11】。
- ・栃木県内労働者一人平均の年間総実務労働時間は長期的には減少傾向にあるものの、全国平均に比べ68時間長いことから【グラフ5-12】、仕事を第一に優先している実態が労働時間にも表れていることが伺える。

## 6 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

### 成果指標③

「過去2年間に配偶者や恋人から暴力を受けたことのある女性の割合」（平成29年度目標値0%に近づける）は、18.3%で、平成23年度に比べ2.4ポイント上昇

#### 【国，比較】

国 38%（H28）

※ 国は配偶者にこの1年間で被害を受けた経験

※ 県は質問の選択肢の内容が異なるなど，比較対象外

#### （1）配偶者や恋人からの暴力について

- ・精神的・経済的暴力などの割合が増加している【グラフ6-1~6】。
- ・DV等を防止するために必要なこととして、「相談窓口の周知」との回答が約73%で最も多く【グラフ6-7】，また，相談する相手として、「友人・知人」と回答する割合が6割で最も多くなっており、「親族への相談」が前回調査に比べ減少し、「公的機関の相談」は増加し，約2割となっている【グラフ6-8】。
- ・相談しない理由として，前回調査では「相談するほどのことではないと思った」が5割であったが，今回は，「自分さえ我慢すればやっていけると思った」，「相談しても無駄だと思った」が増えている【グラフ6-9】。

#### （2）ハラスメントについて

- ・セクシュアルハラスメントの被害を感じたことのある者は2割いる中で【グラフ6-10】，「職場で感じた」と回答した者が6割弱【グラフ6-11】となっているが，事業所を対象にした調査では「セクハラ指針」の見直しがあったことについて，「知らない」と回答した割合が5割を超えており【グラフ6-12】，セクハラに対する事業所側の関心が低いことが伺える。

## 7 性に対する理解促進と生涯を通じた男女の健康支援

### 成果指標⑨

「パートナー（配偶者や恋人など）が，自分の健康状態について理解していると思う市民の割合」（平成29年度目標値78.0%）は，58.9%で，平成23年度に比べ3.4ポイント低下しているが，男性の60代では8割が肯定的な考えが多く，男性の方が理解されていると思う割合が女性より高い傾向にある。

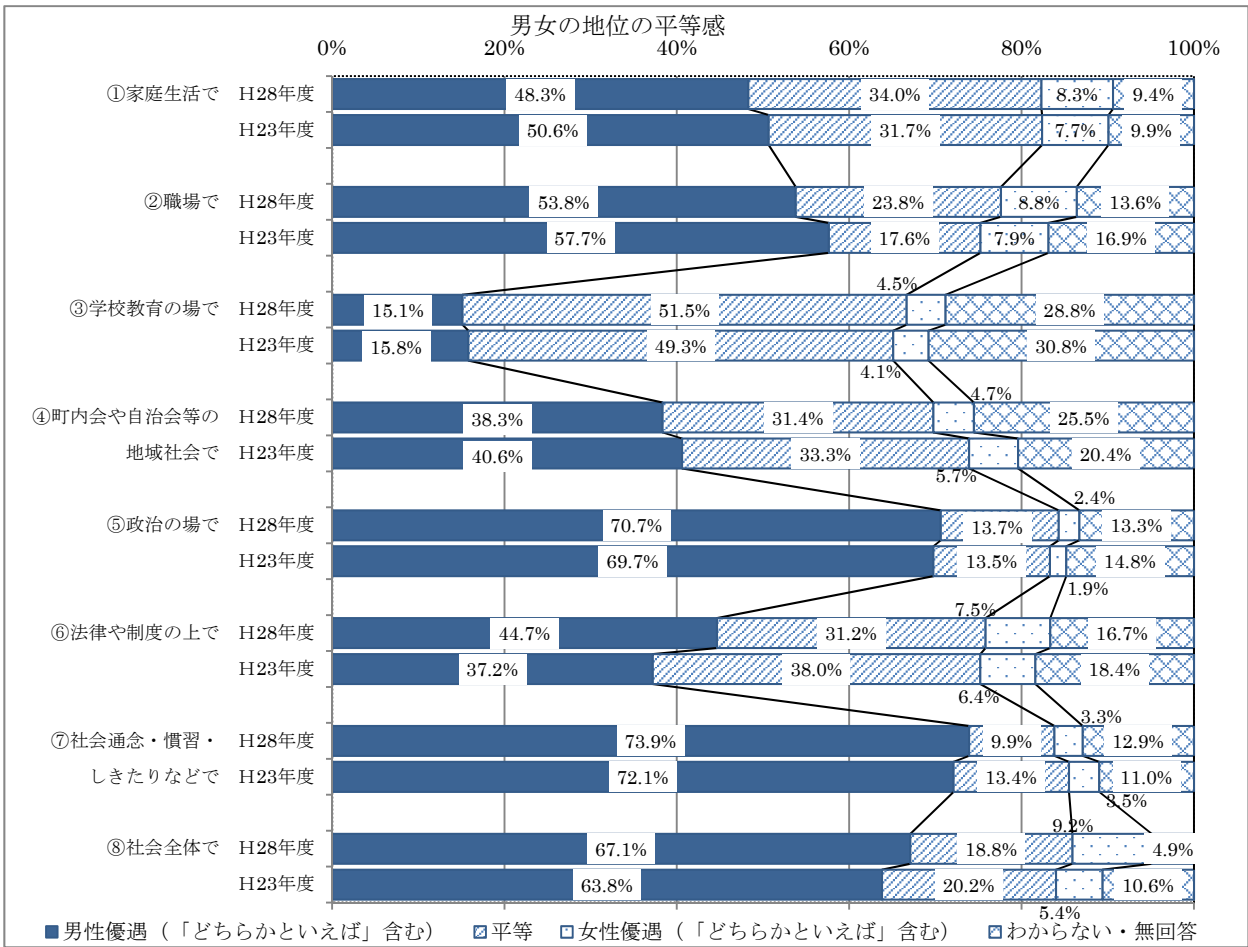
#### （1）パートナーが自分の健康状態について理解していると思う市民

- ・男性は年齢が上がるほど理解してもらっていると感じる傾向にあるが，女性は40代，50代で「理解していると思わない」という否定的回答が2割を越えている【グラフ7-1】。

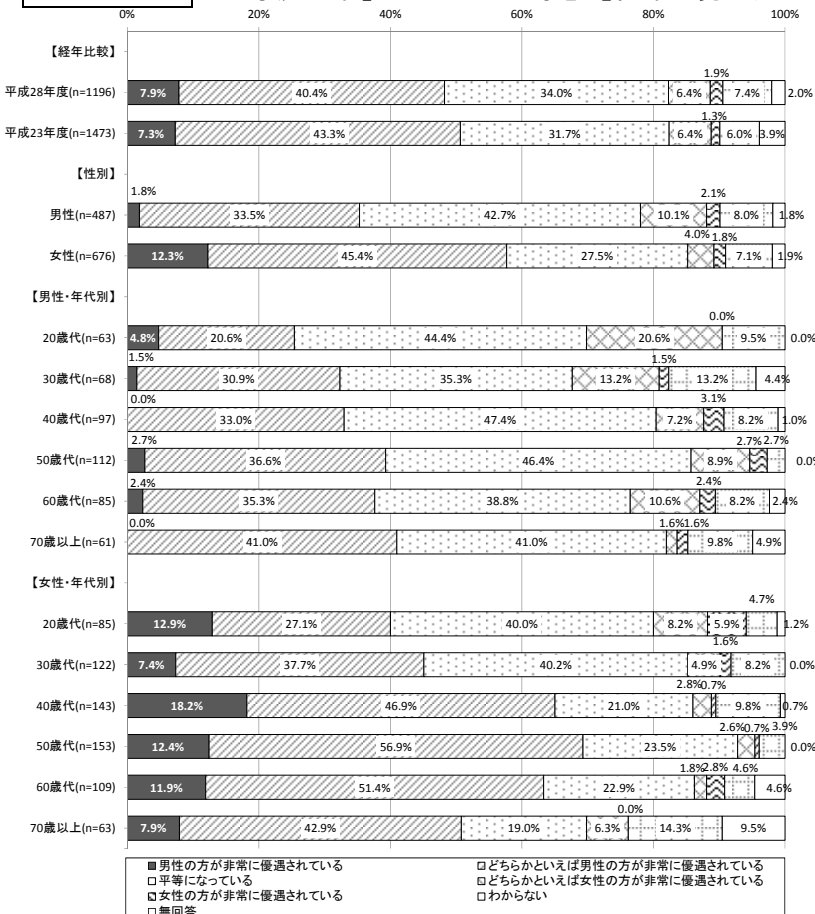
# 参考データ

## 1 性別による固定的な役割分担意識や慣行の見直し

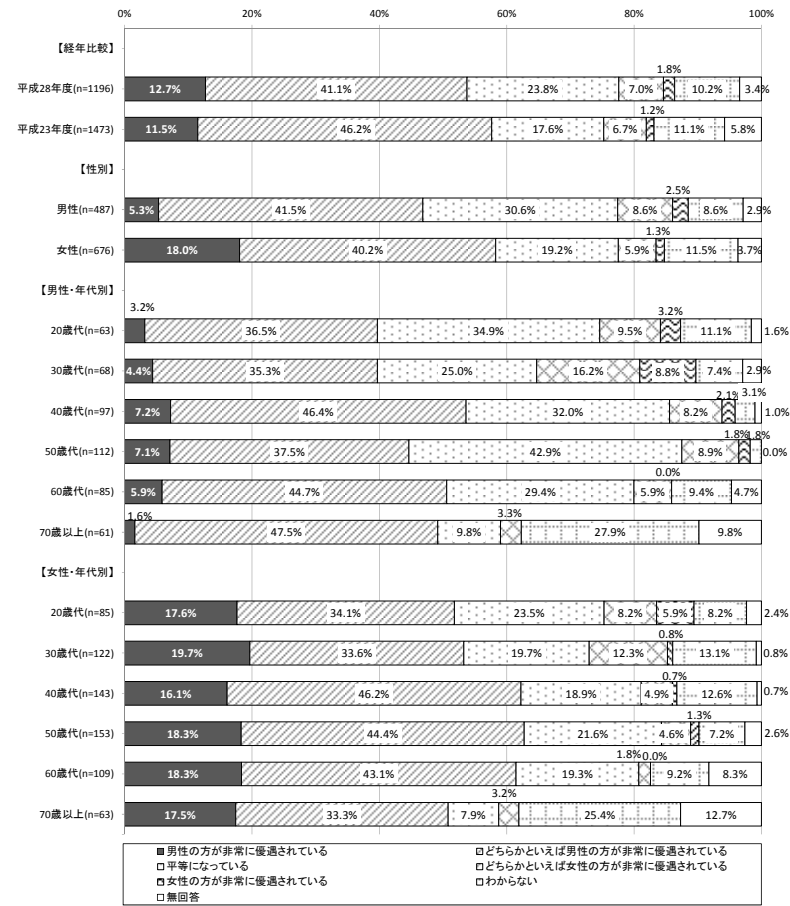
グラフ 1-1



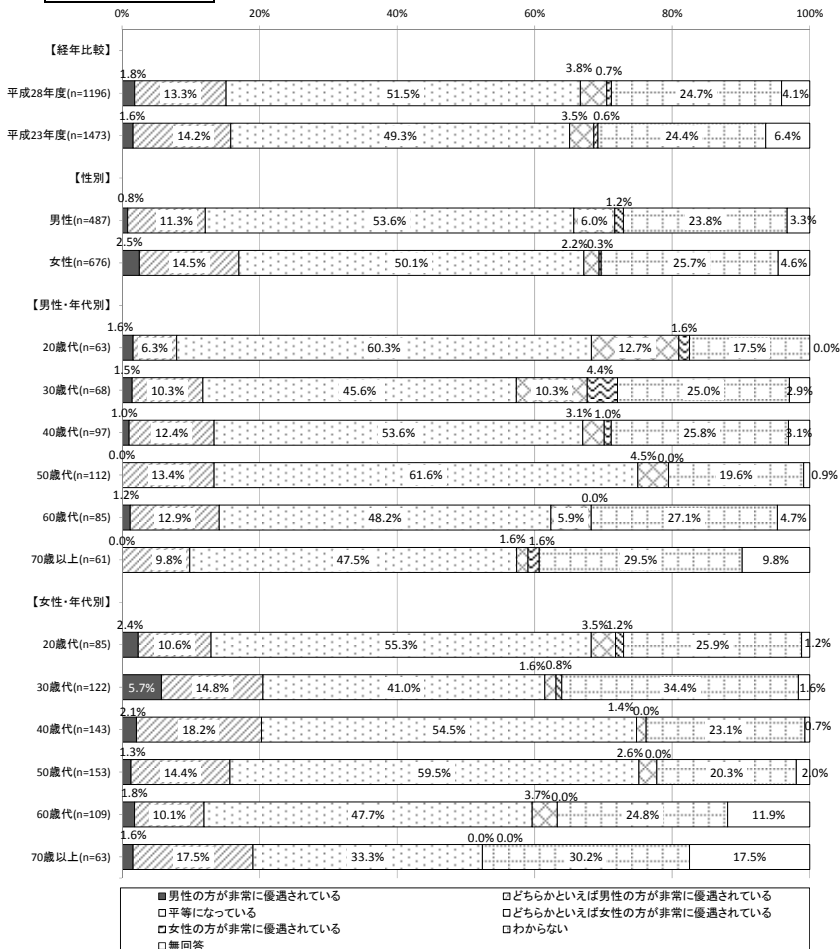
グラフ 1-2 「家庭生活」における平等感【経年・男女別・年代別】



グラフ1-3 「職場」における平等感【経年・男女別・年代別】

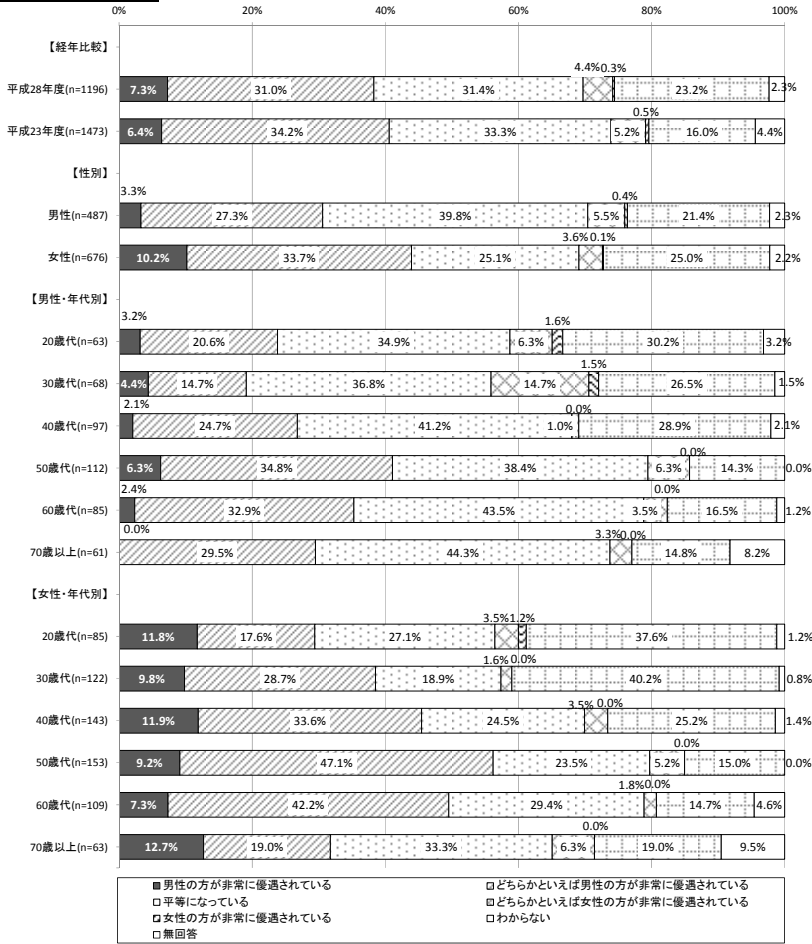


グラフ1-4 「学校教育の場」における男女の平等感【経年・男女別・年代別】



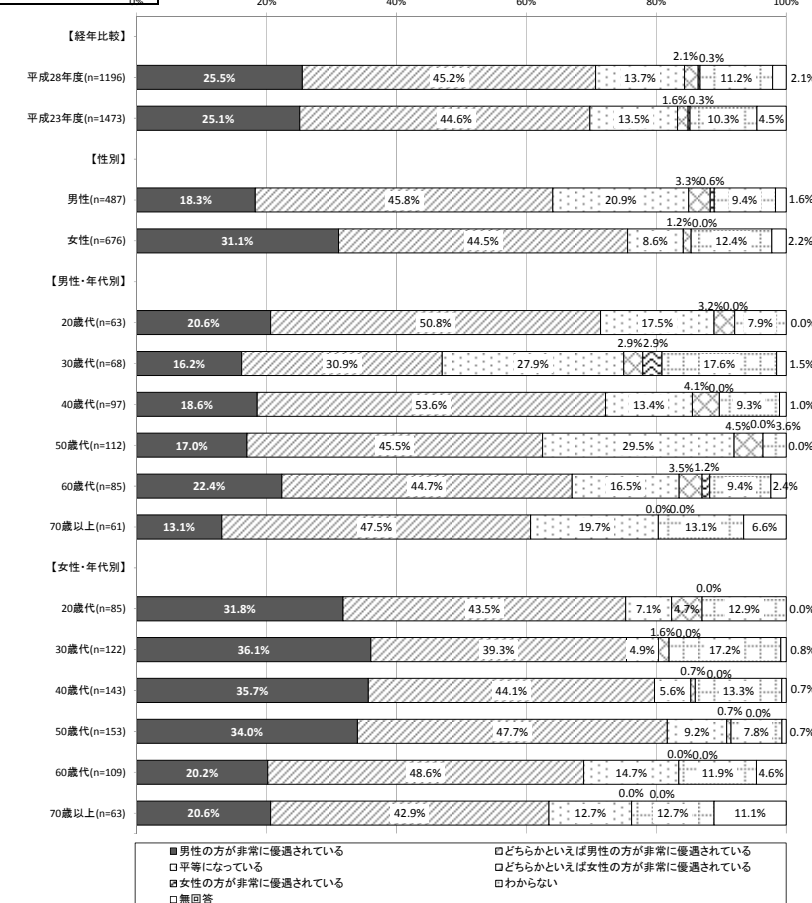
グラフ1-5

「町内会や自治会等の地域社会」における男女の平等感【経年・男女別・年代別】



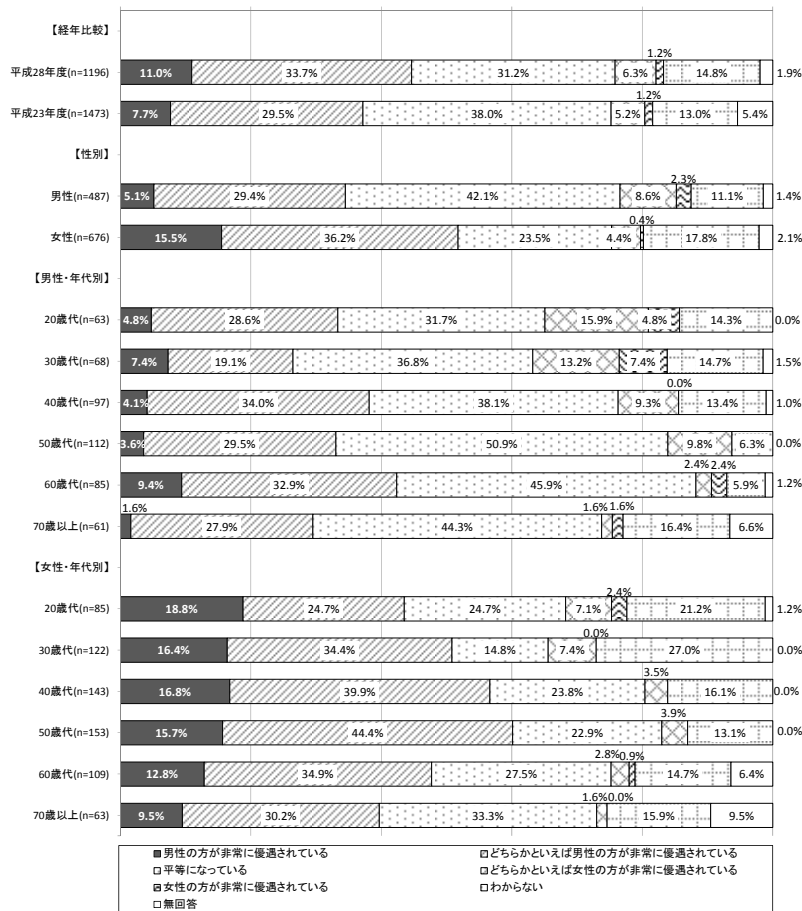
グラフ1-6

「政治の場」における男女の平等感【経年・男女別・年代別】



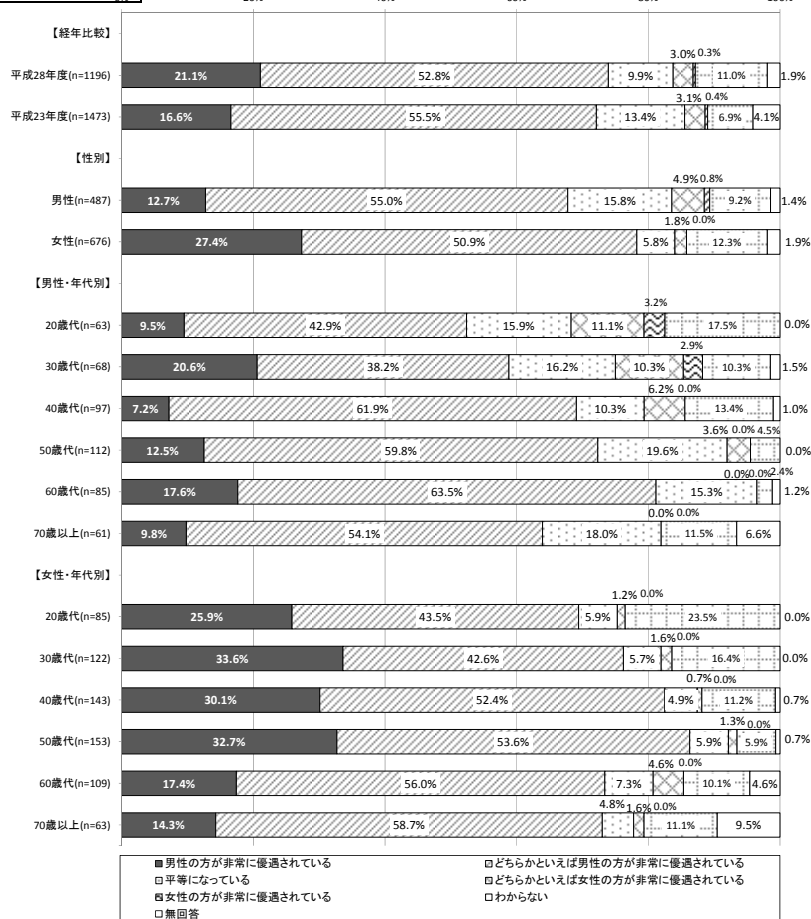
グラフ1-7

「法律や制度の上」における男女の平等感【経年・男女別・年代別】

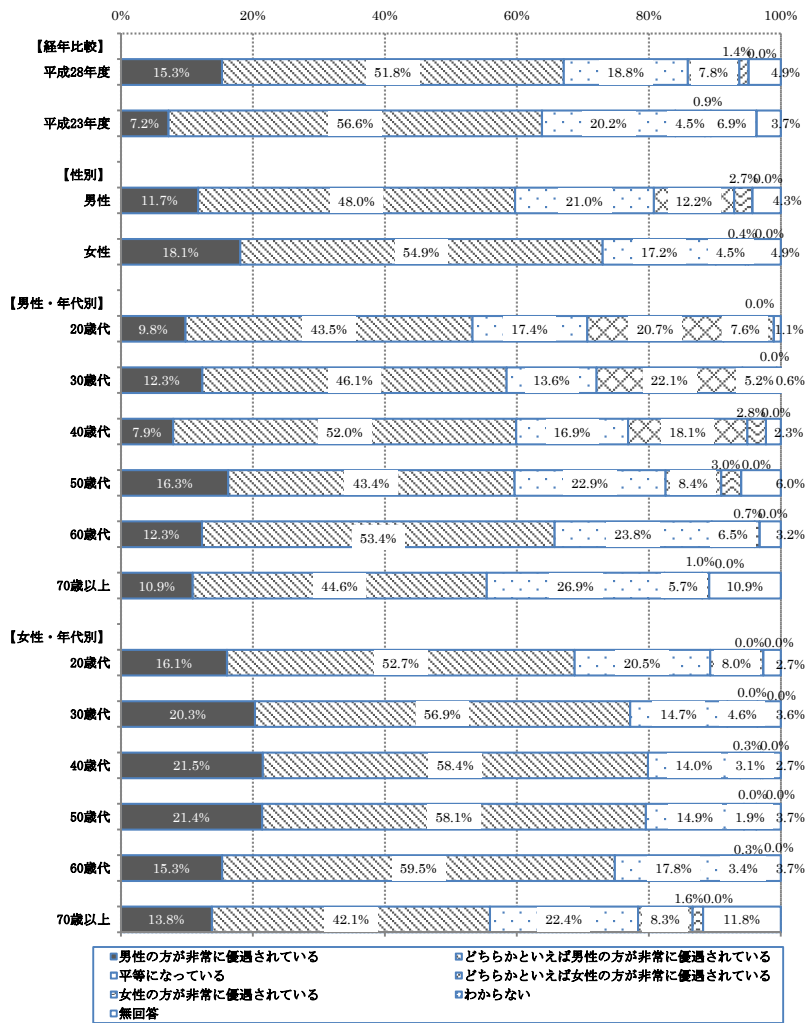


グラフ1-8

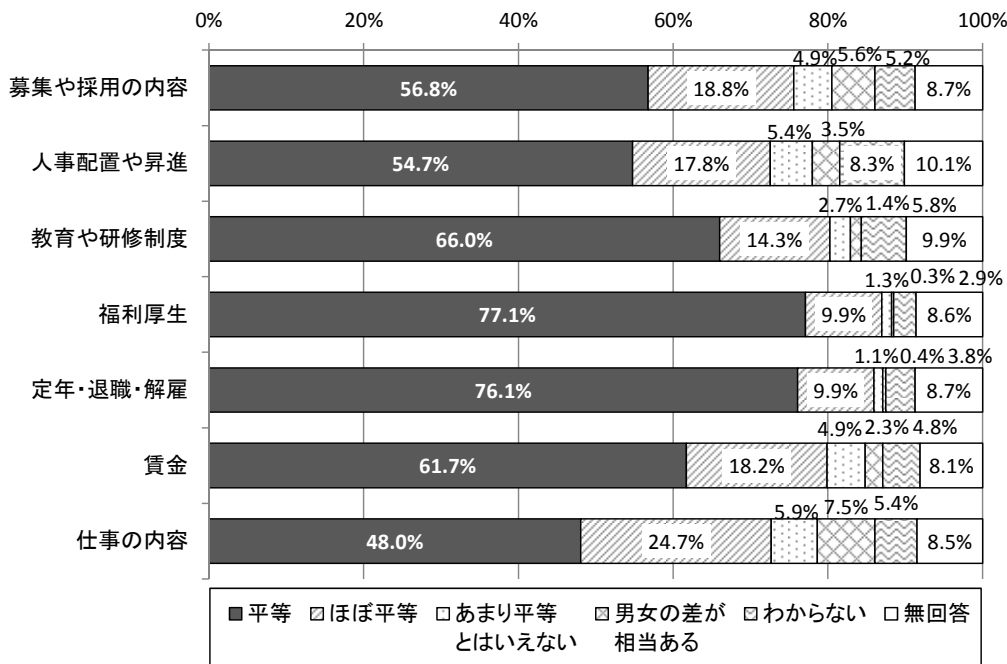
「社会通念・慣習・しきたりなど」における平等感【経年・男女別・年代別】



グラフ1-9 「社会全体」における男女の平等感【経年・男女別・年代別】



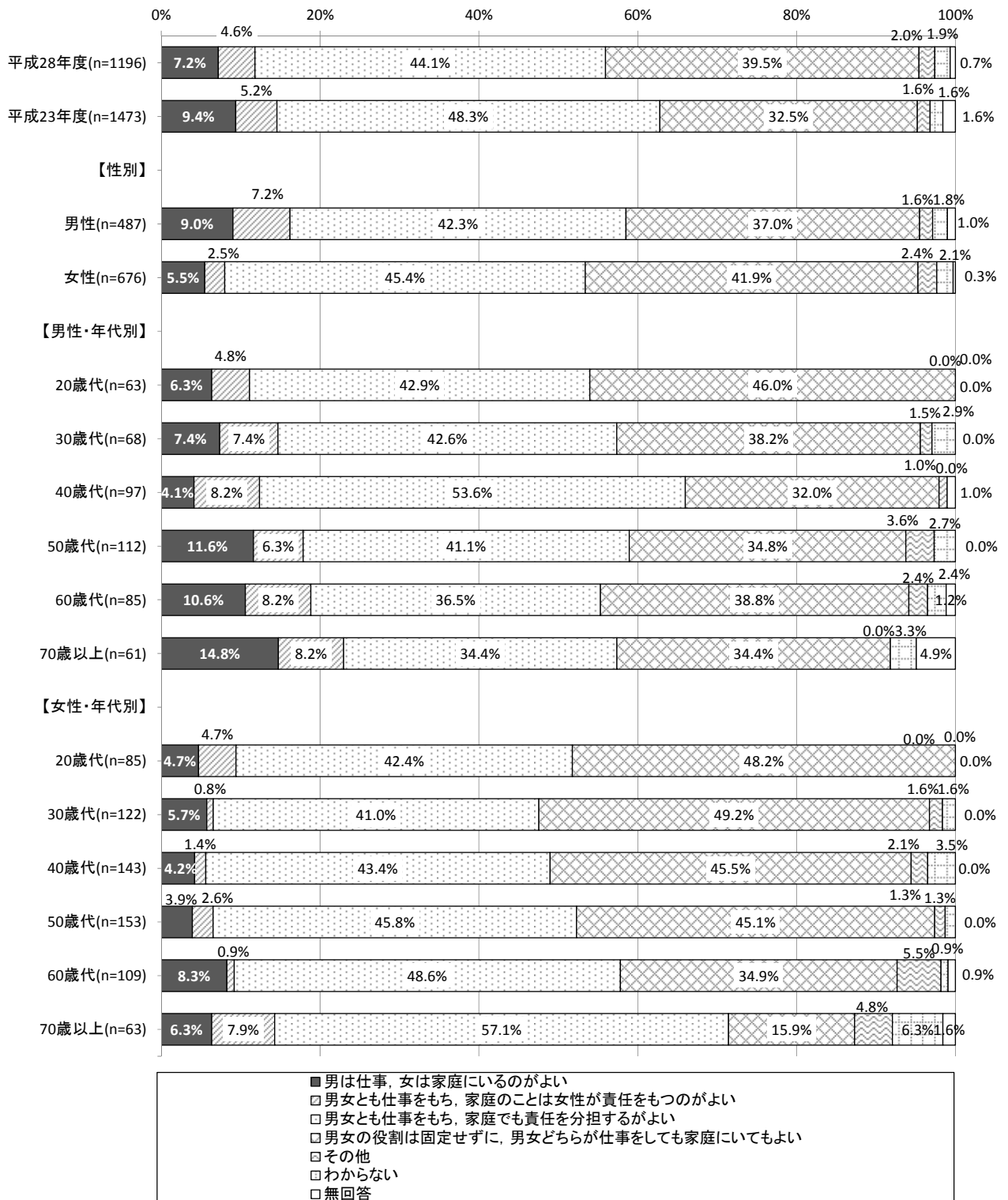
グラフ1-10 事業所において男女の地位が平等になっていると思うか



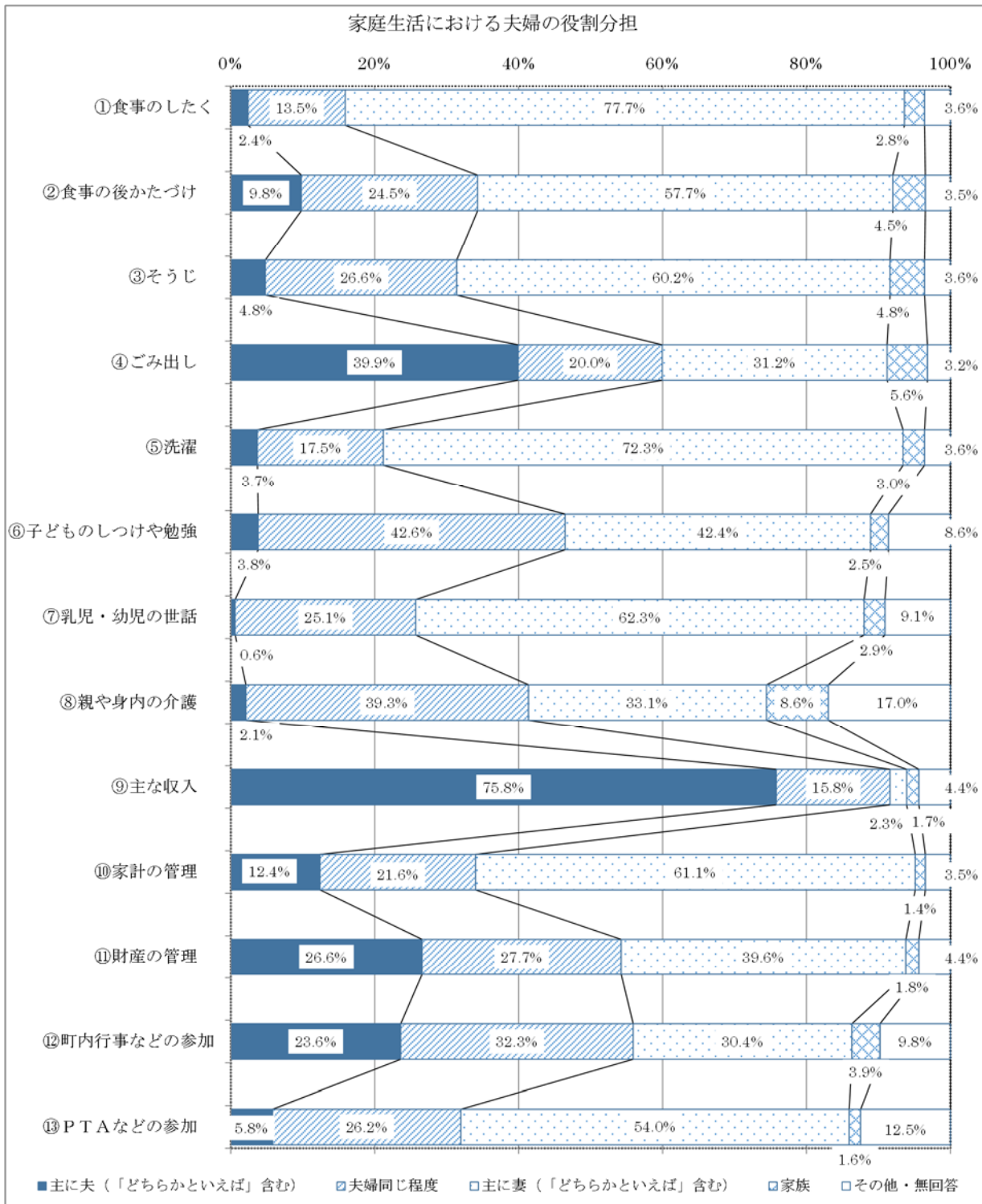


## 2 男女共同参画の視点に立った教育の推進

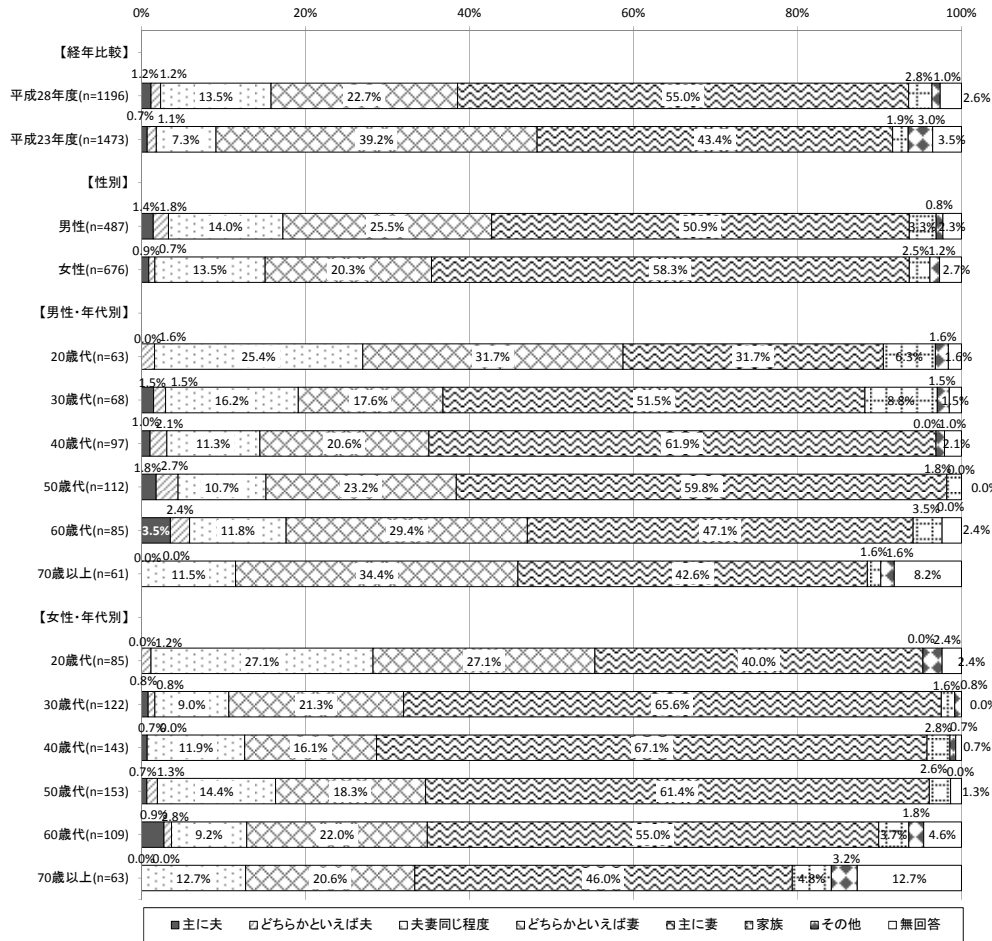
グラフ2-1 「男は仕事、女は家庭」という考え方について【経年・男女別・年代別】



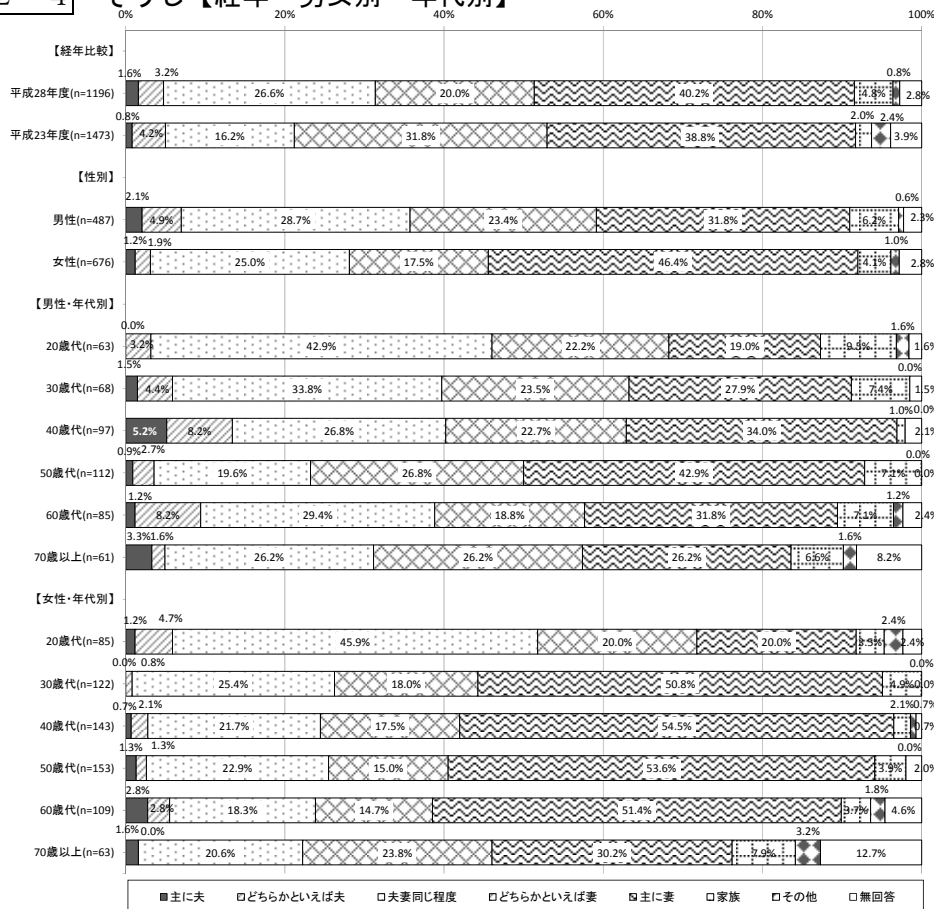
グラフ 2-2



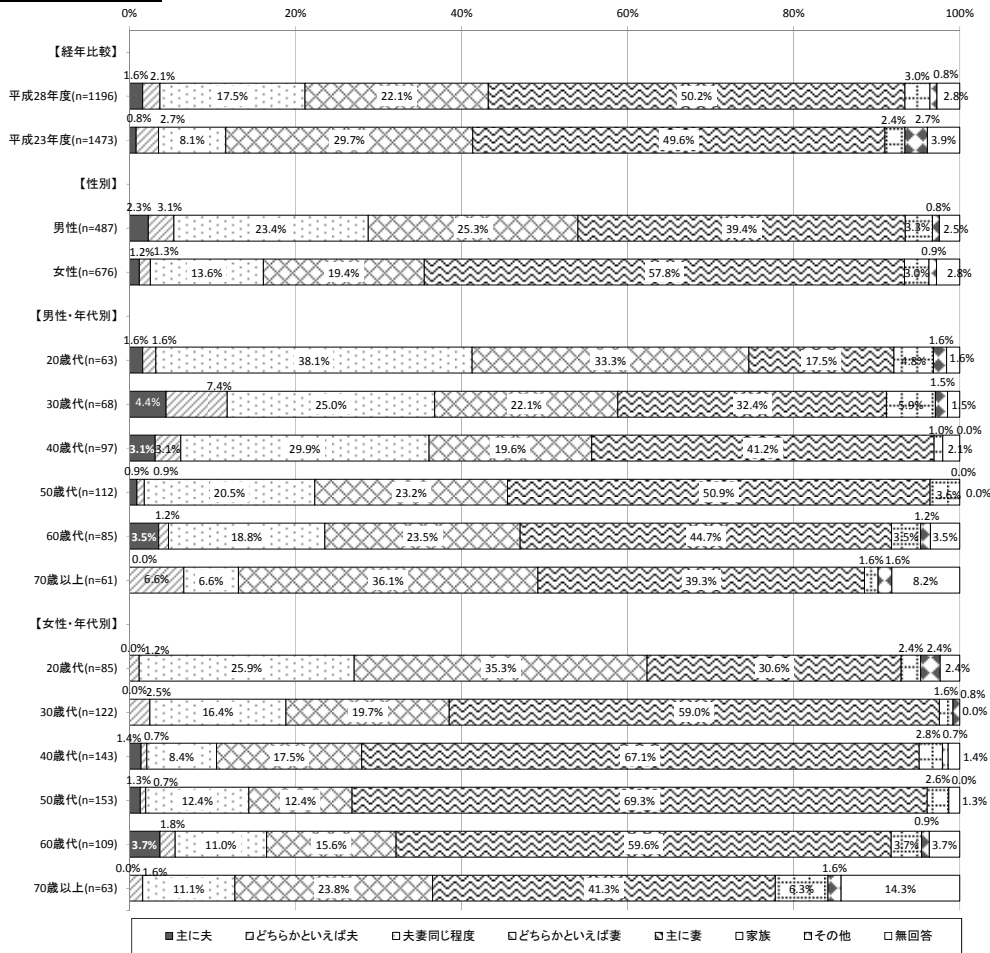
グラフ2-3 食事のしたく【経年・男女別・年代別】



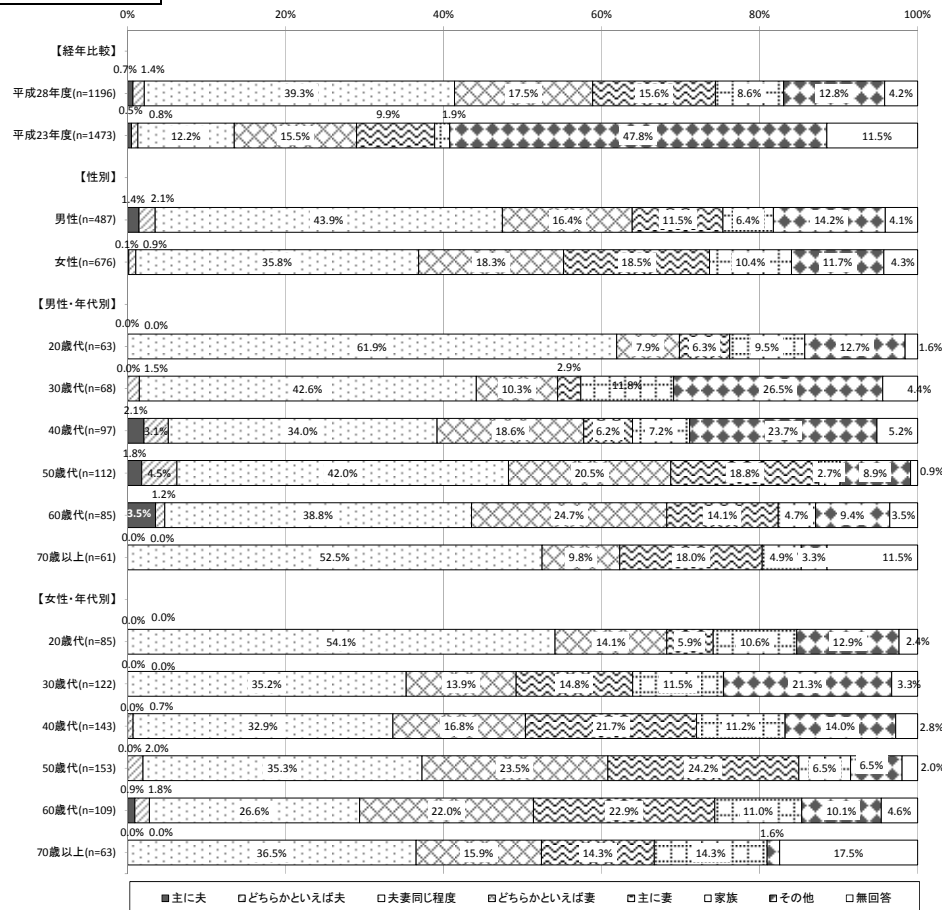
グラフ2-4 そうじ【経年・男女別・年代別】



グラフ 2-5 洗濯【経年・男女別・年代別】

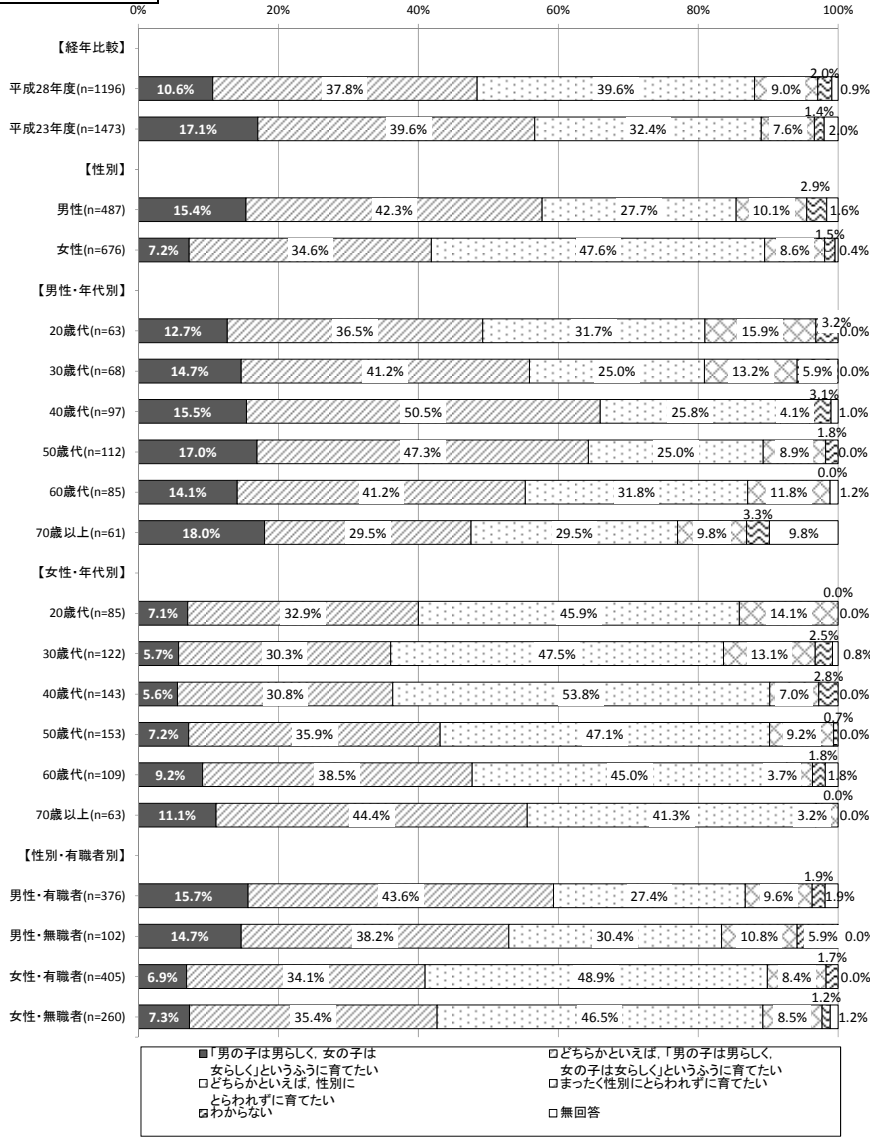


グラフ 2-6 親や身内の介護【経年・男女別・年代別】



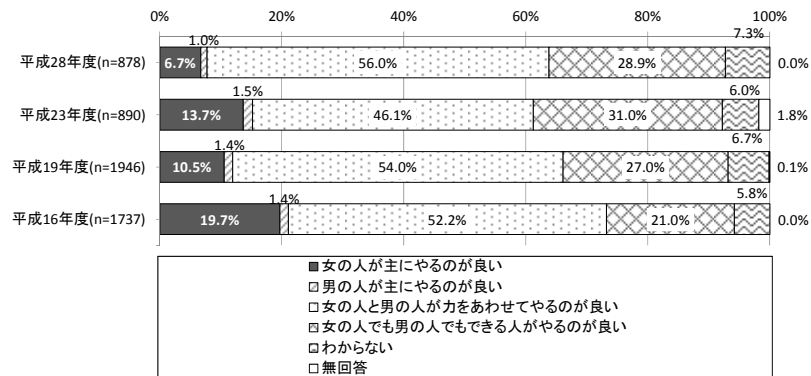
グラフ2-7

自分の子どもをどのように育てたいと思うか【経年・男女別・年代別】



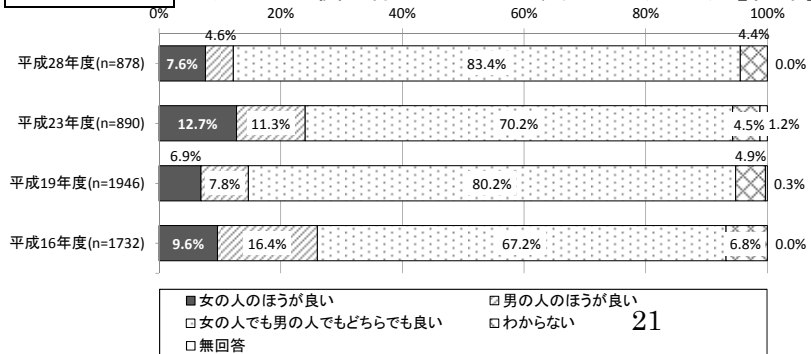
グラフ2-8

家庭内の仕事は誰がするのが良いと思うか（児童）【経年】



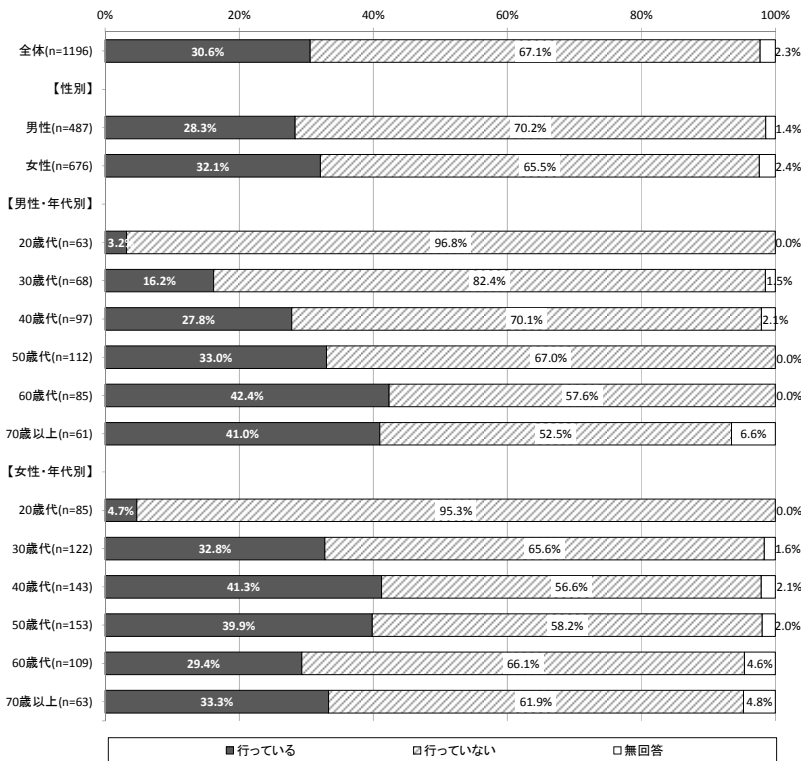
グラフ2-9

リーダー役は誰がやるのが良いか（児童）【経年】

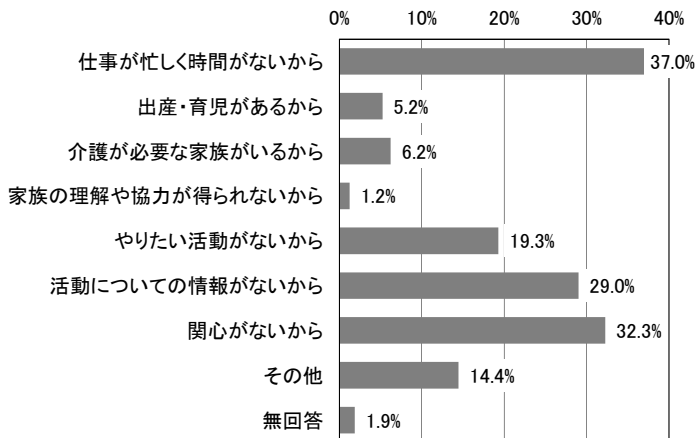


### 3 男女がともに活躍できる分野の拡大

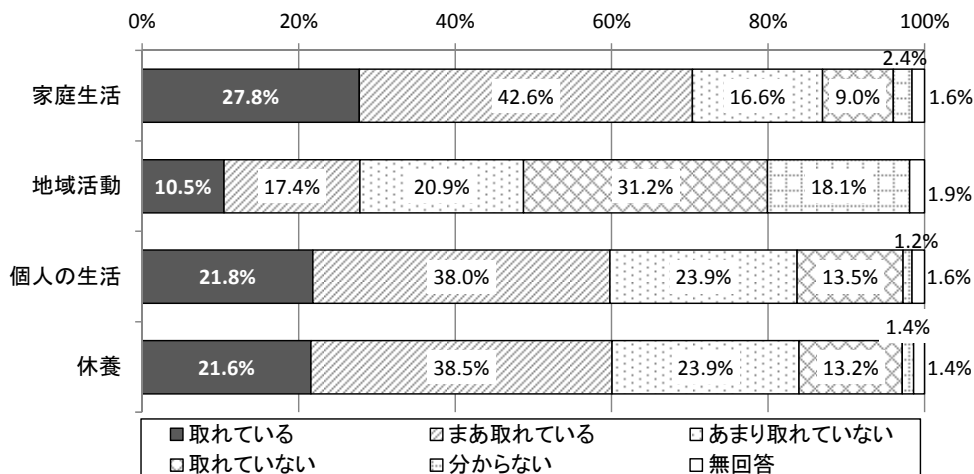
グラフ3-1 社会的な活動を行っているか【経年・男女別・年代別】



グラフ3-2 社会的な活動に参加しない理由とは

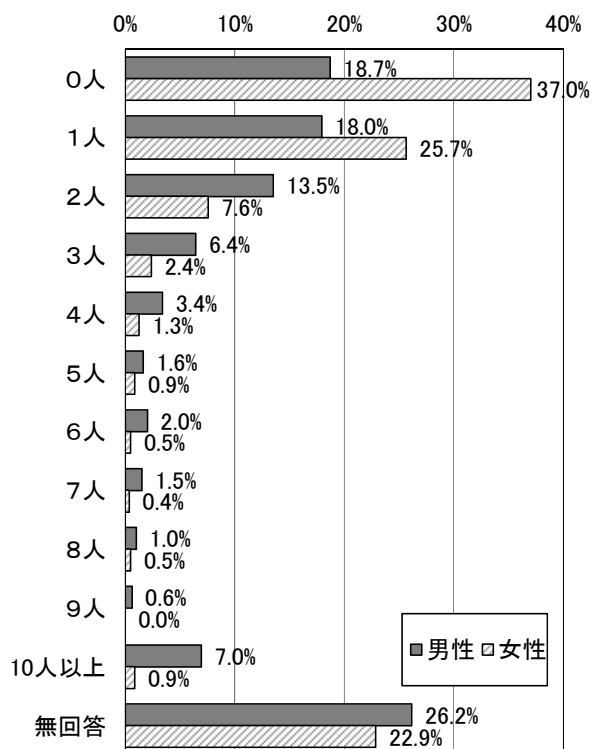


グラフ3-3 家庭生活、地域活動、個人の生活、休養のための時間は取れているか

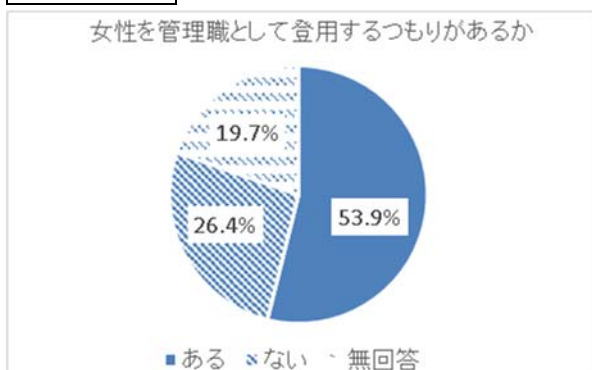


#### 4 意思決定の場における男女共同参画の推進

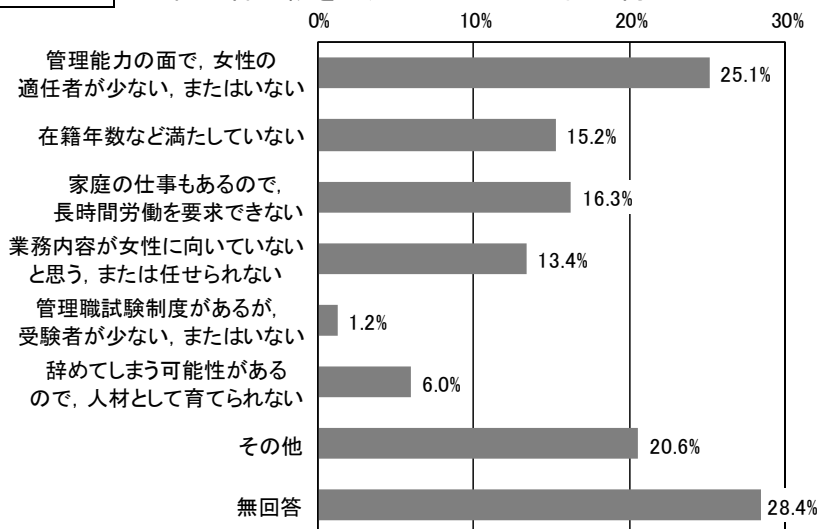
グラフ4-1 女性の管理職を何人登用しているか



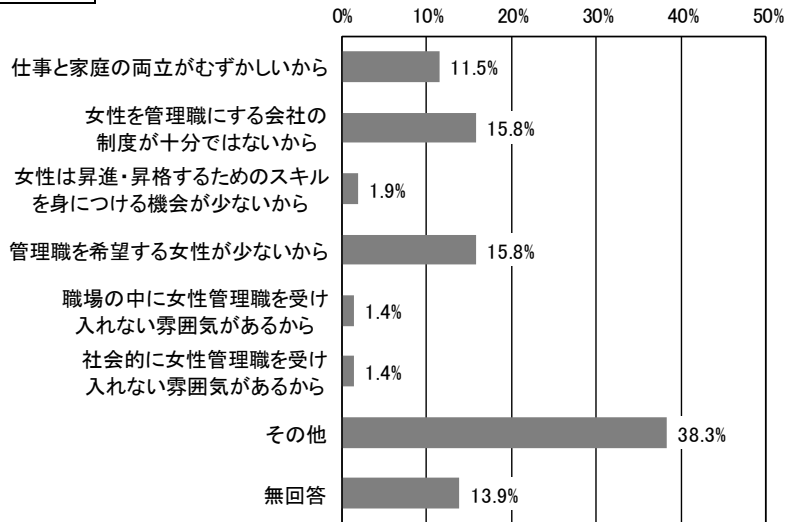
グラフ4-2



グラフ4-3 女性の管理職を登用していない理由は何か

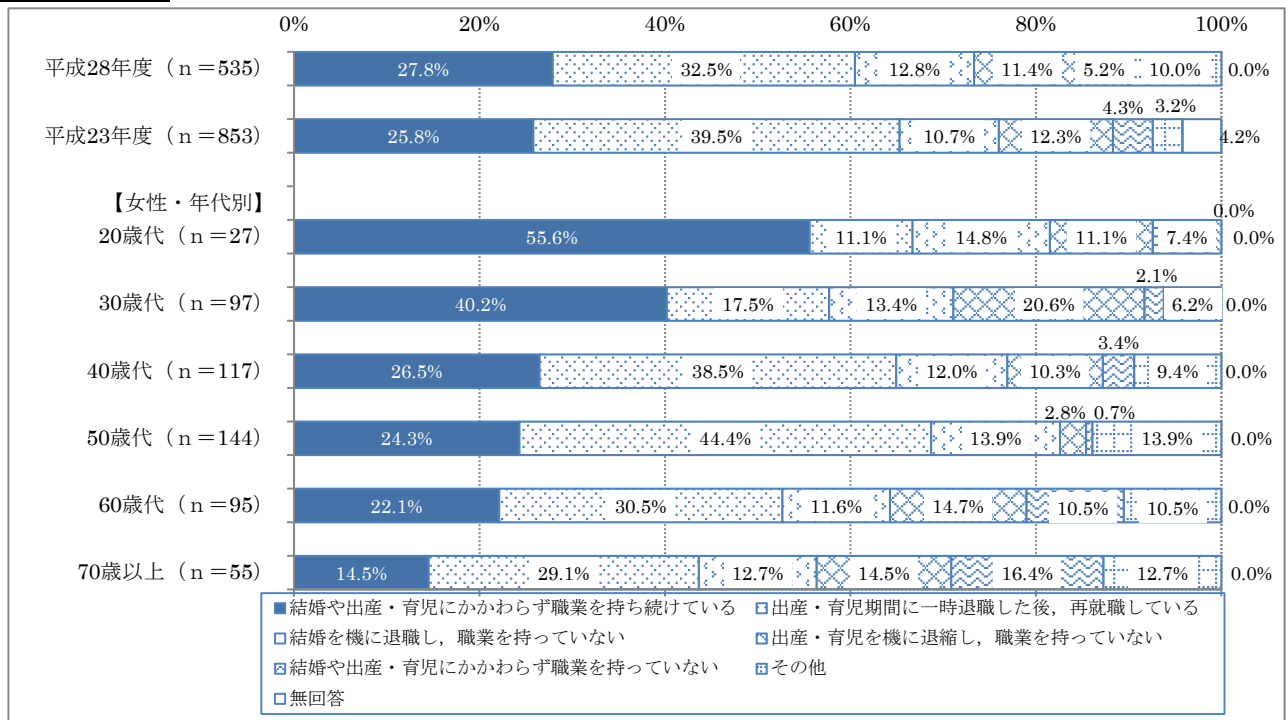


グラフ4-4 今後も登用するつもりがない理由は何か



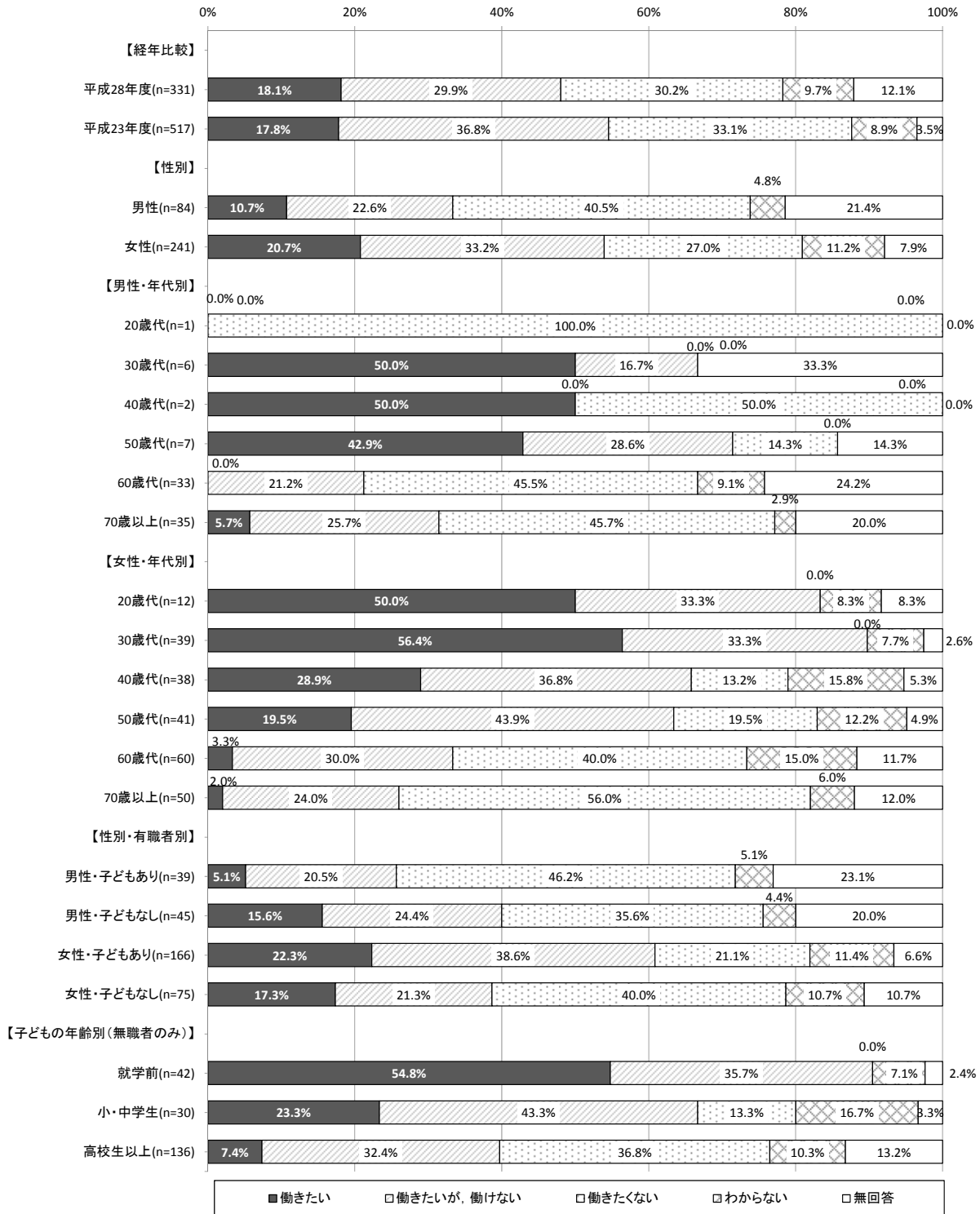
## 5 仕事と生活が充実し好循環（ワーク・ライフ・バランス）を生み出す環境づくり

グラフ5-1 女性の職業の持ち方



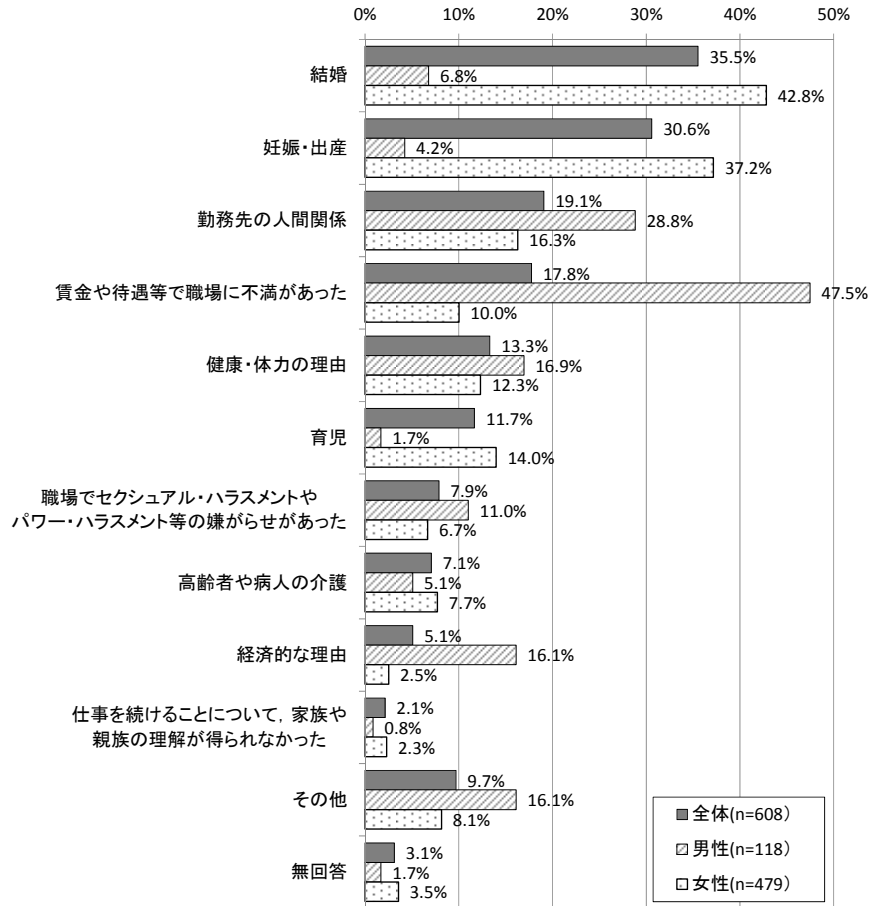


グラフ5-2 働きたいと思うか【無職の方が回答】



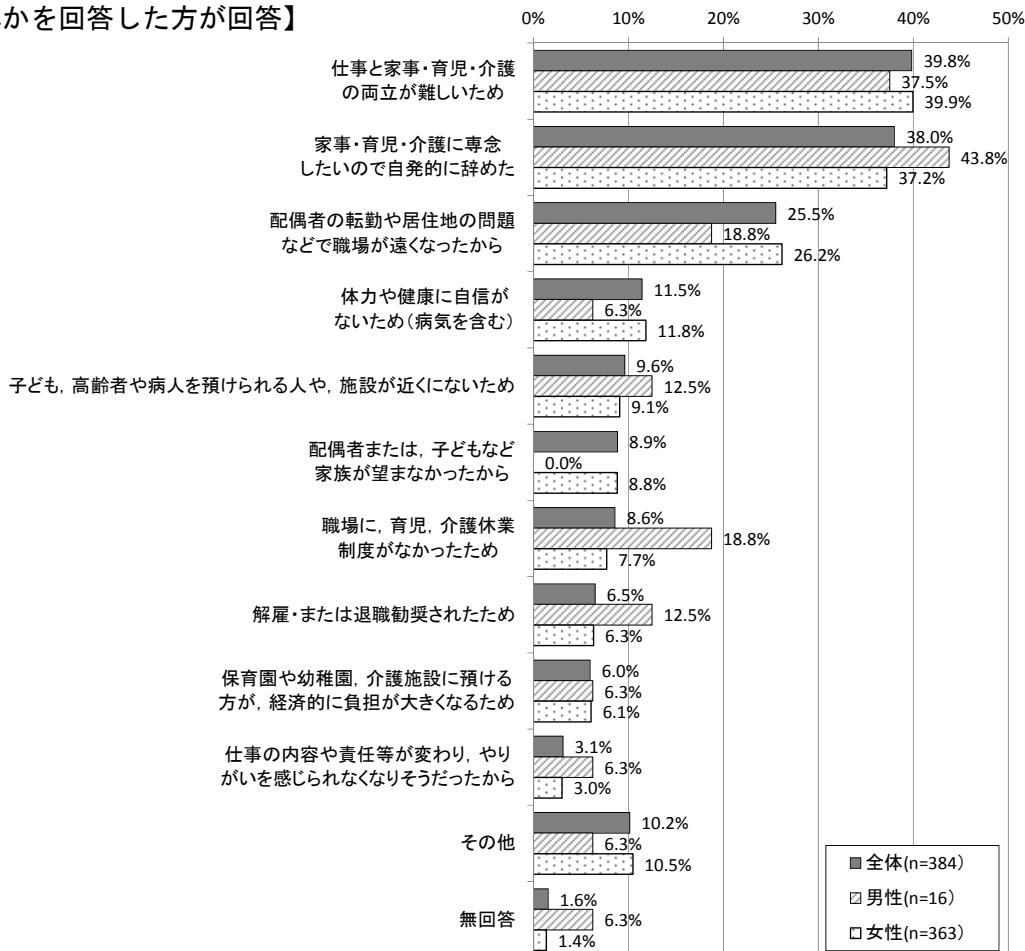
グラフ5-3

「退職した理由」は何か【男女別】

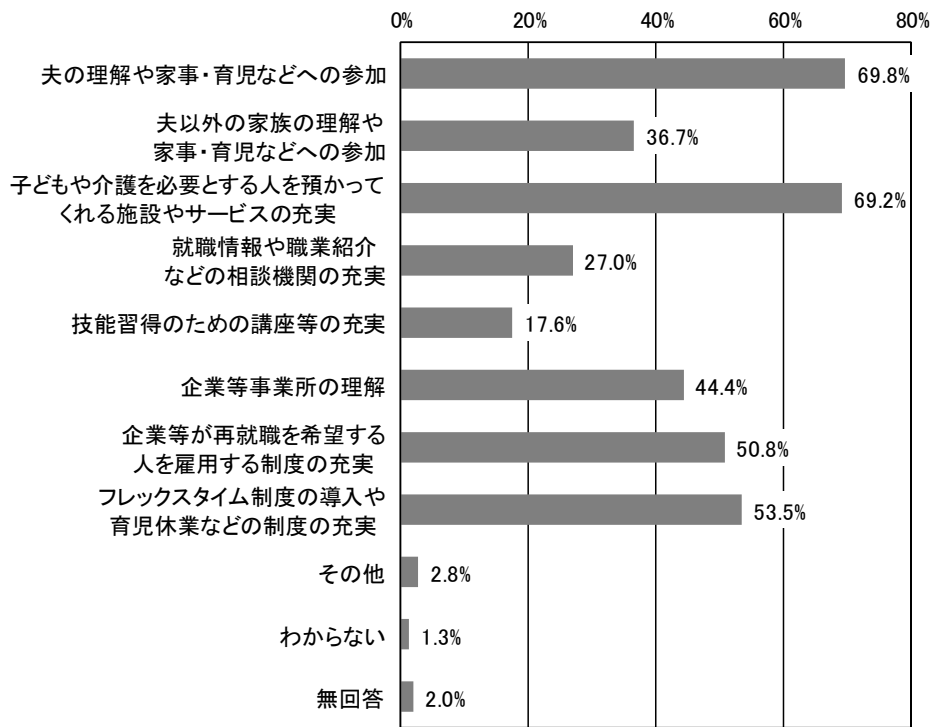


グラフ5-4

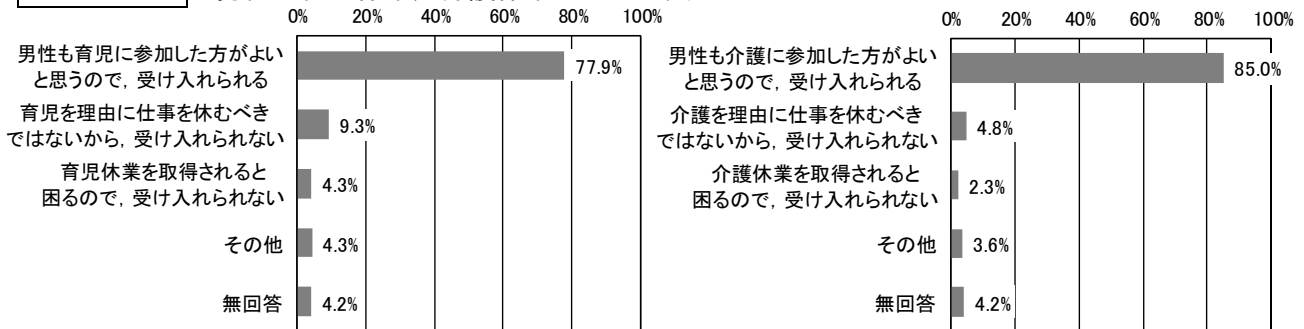
退職した具体的な理由【退職した理由において、結婚・妊娠・出産・育児・介護のいずれかを回答した方が回答】



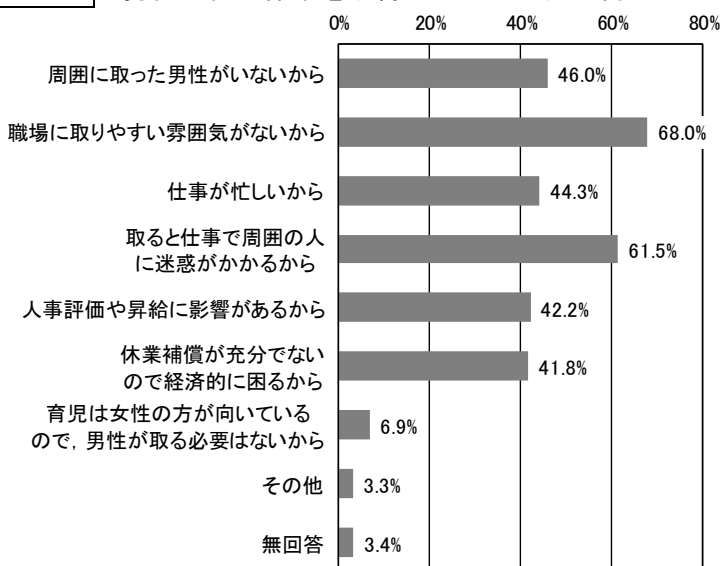
グラフ 5-5 女性が再就職するために必要なこと



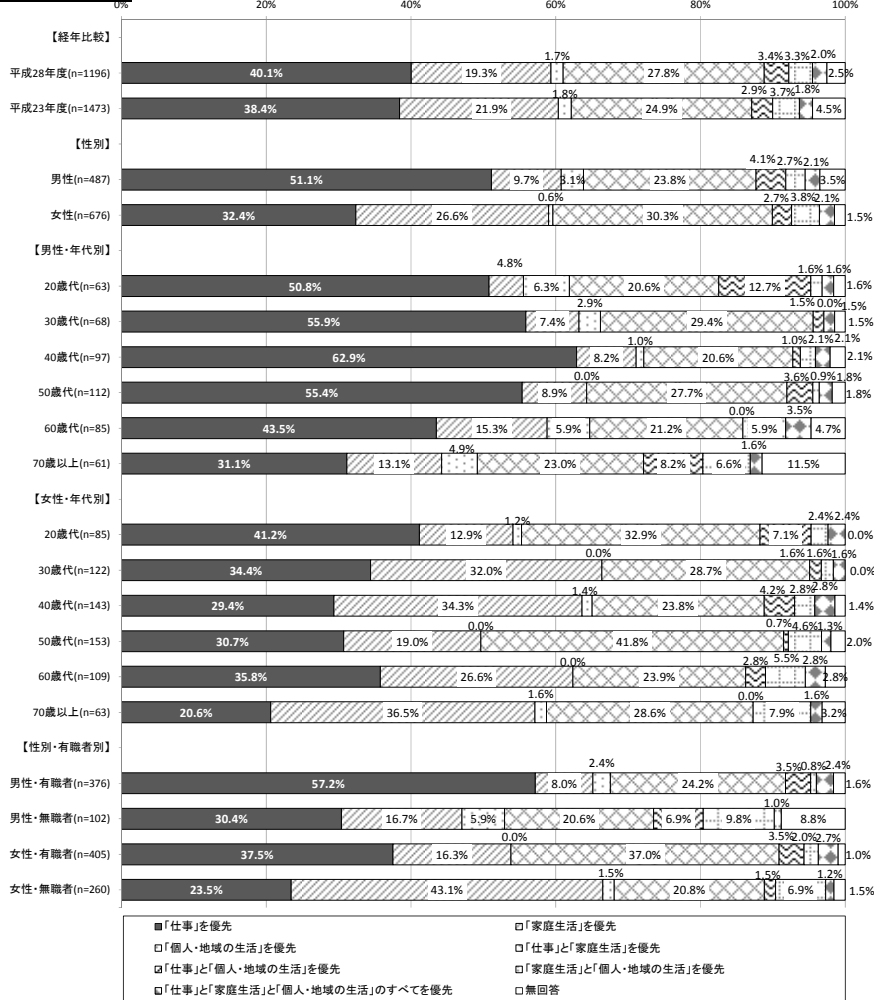
グラフ 5-6 男性の育児休業、介護休業について受け入れられるか



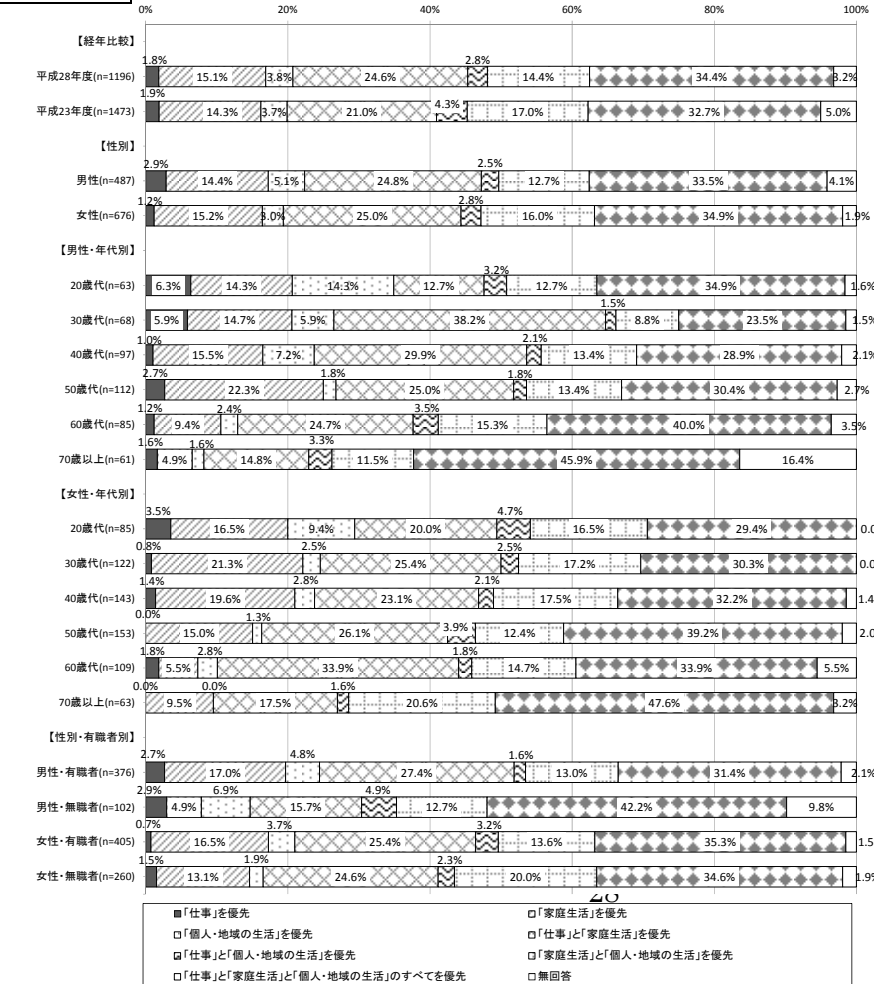
グラフ 5-7 男性が育児休業を取得しづらい理由は何か



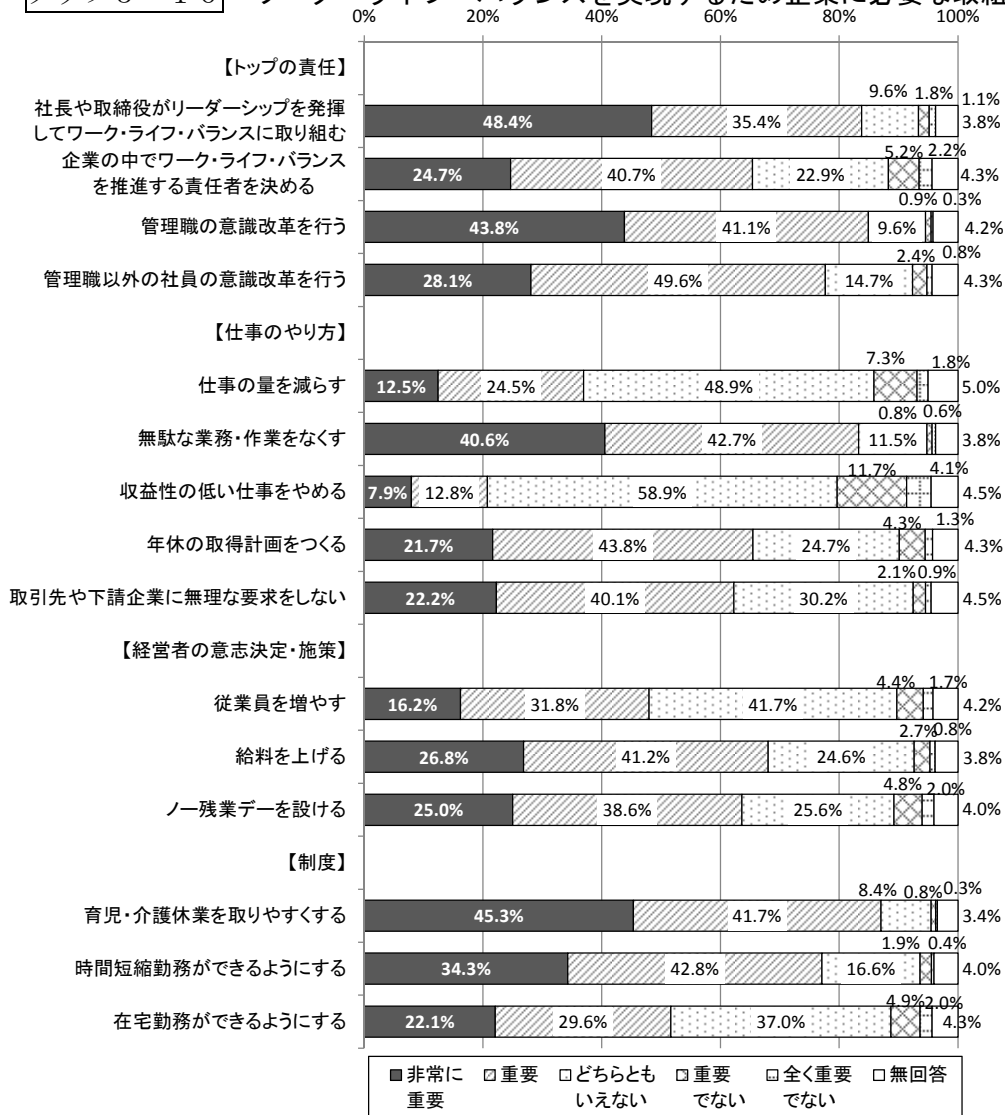
グラフ5-8 生活の中で何を優先するか【現実】【経年・男女別・年代別】



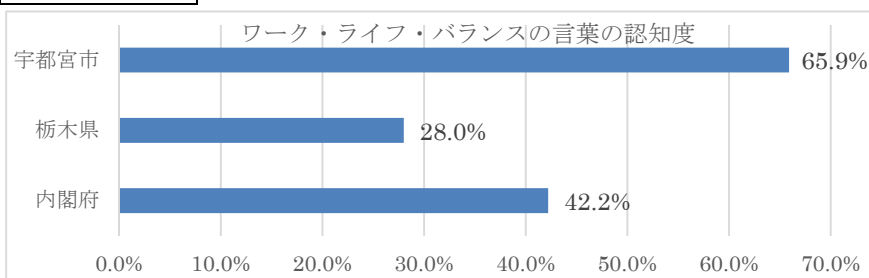
グラフ5-9 生活の中で何を優先するか【理想】【経年・男女別・年代別】



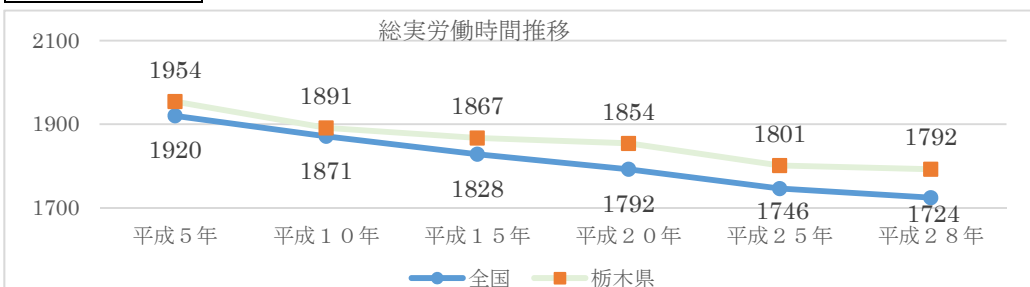
グラフ 5-10 ワーク・ライフ・バランスを実現するため企業に必要な取組は何か



グラフ 5-11



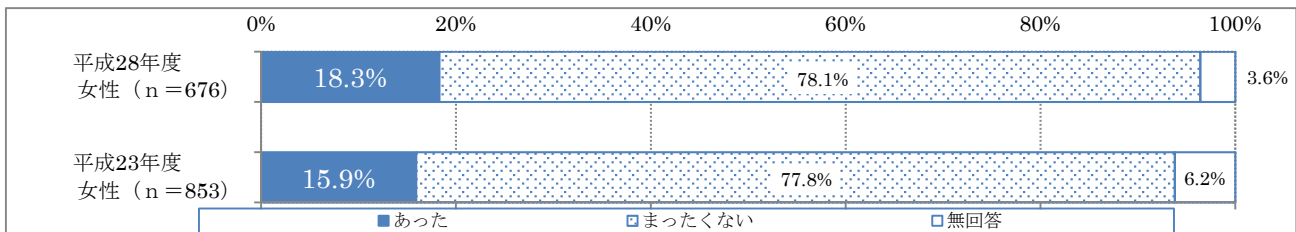
グラフ 5-12



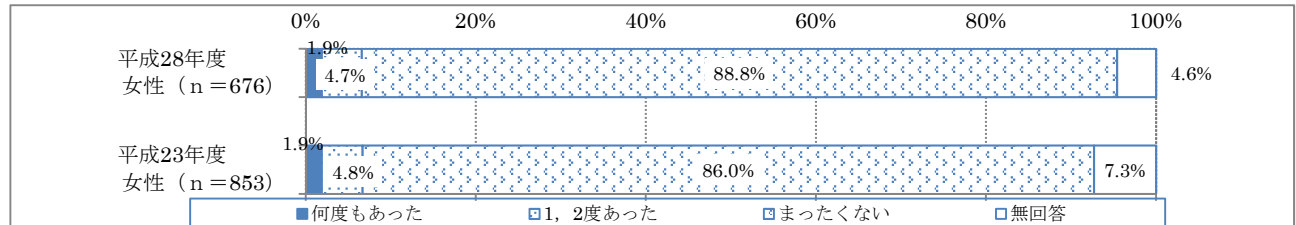
出典：栃木労働局 労働時間の現状

## 6 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

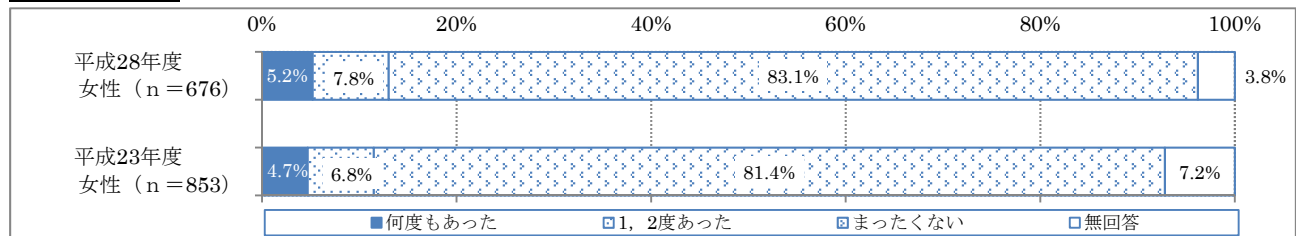
グラフ6-1 暴力を受けた経験の有無



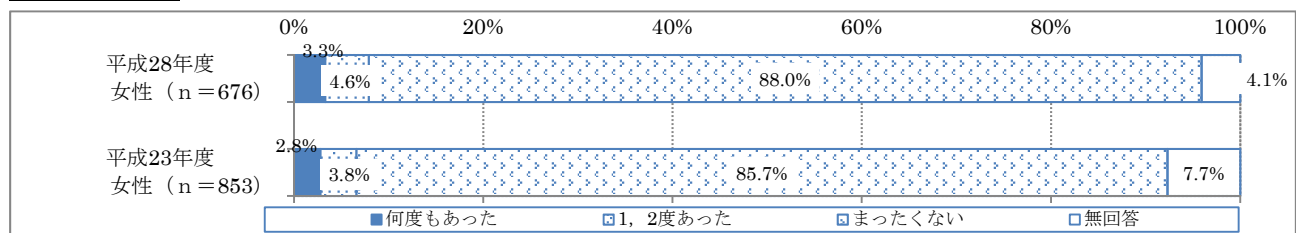
グラフ6-2 身体に対する暴力



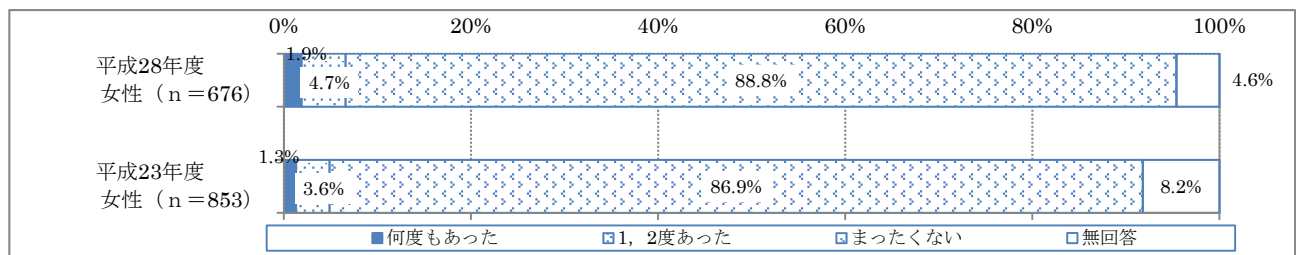
グラフ6-3 精神的な暴力



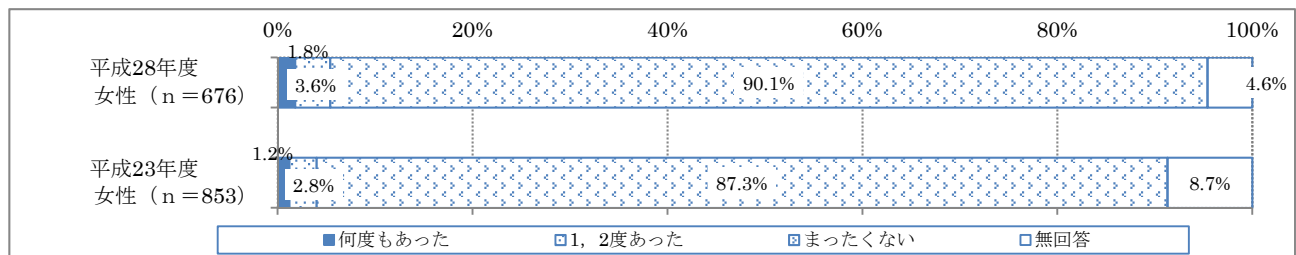
グラフ6-4 経済的な暴力



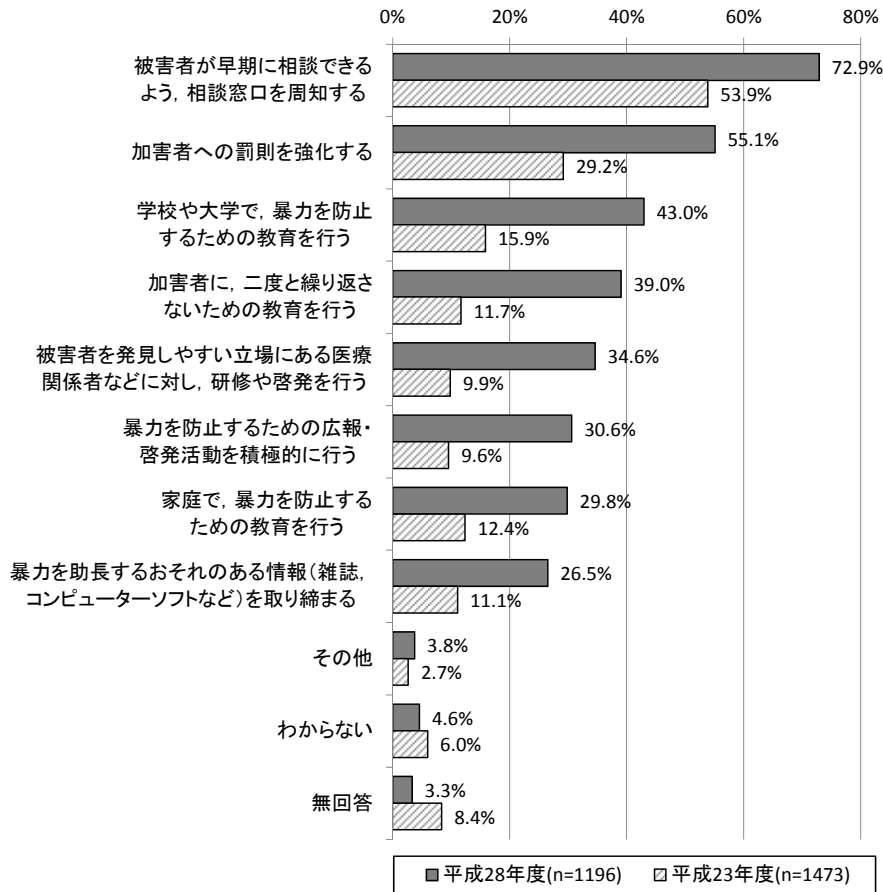
グラフ6-5 社会的な暴力



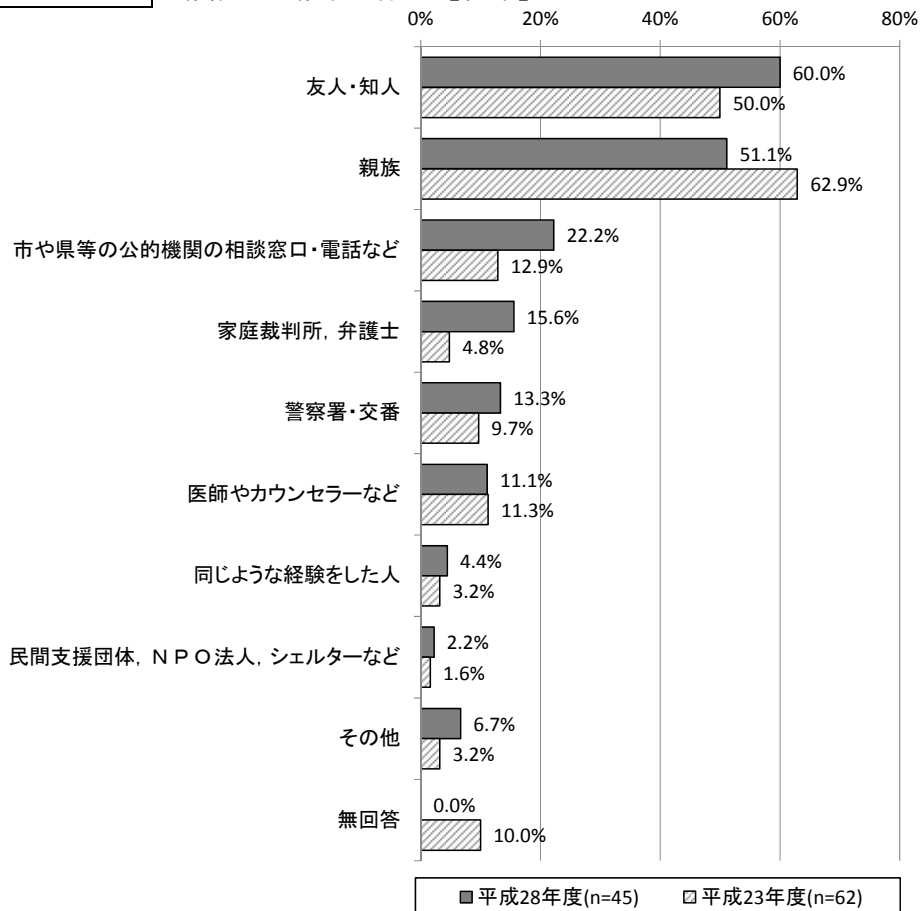
グラフ6-6 性的な暴力



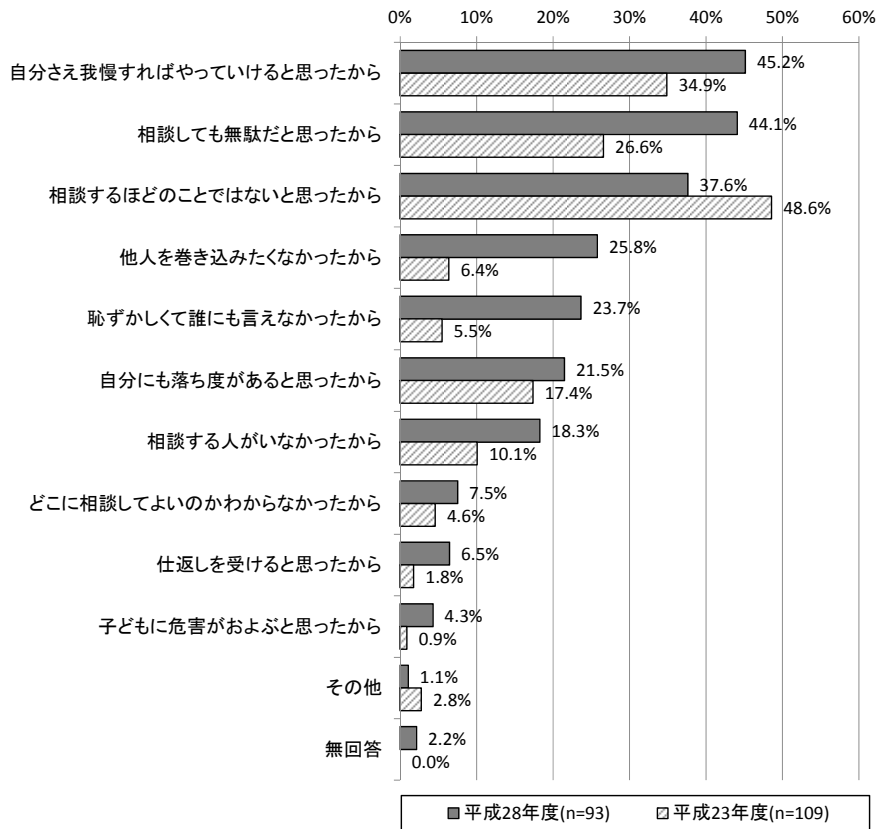
グラフ 6-7 DV等を防止するために必要なこととは【経年】



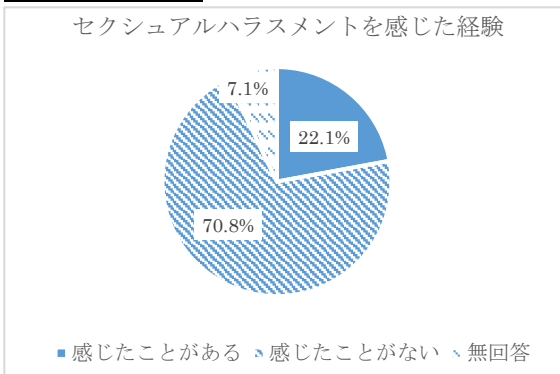
グラフ 6-8 相談した相手は誰か【経年】



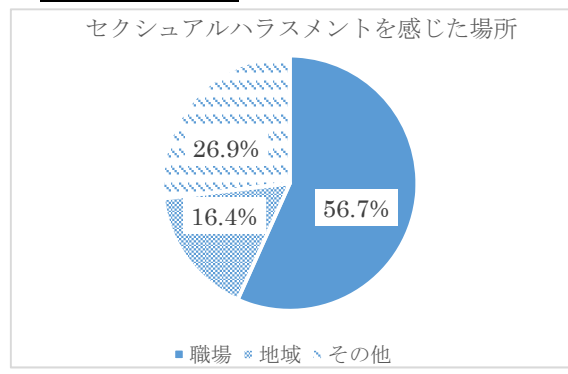
グラフ6-9 相談しなかった理由とは【経年】



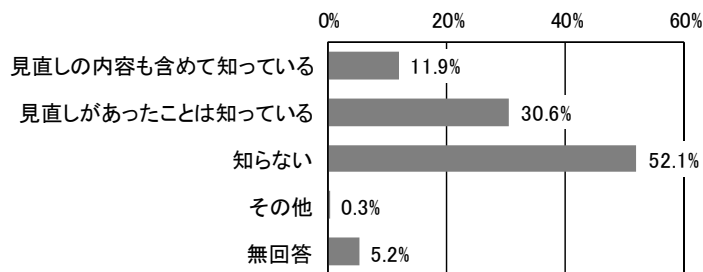
グラフ6-10



グラフ6-11



グラフ6-12 「いわゆるセクハラ指針」の見直しがあったことについて知っているか





## 7 性に対する理解促進と生涯を通じた男女の健康支援

グラフ7-1 パートナーが自分の健康状態について理解していると思うか【経年・男女別・年代別】

