

男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査の調査項目等について

令和元年8月29日
総合企画部男女共同参画課

令和2年度に策定を予定している第5次千葉県男女共同参画計画の基礎資料とするため、県民を対象とした意識調査を実施。

県民の男女共同参画に関する意識の変化や実態を把握するとともに、課題の解析等を行う。

1 調査概要

- ・ 調査対象：千葉県在住の満20歳以上の男女 2,000名
- ・ 調査期間：令和元年10月（予定）
- ・ 調査内容：男女平等についての意識、家庭生活、少子・高齢化、仕事と家庭生活の両立などについて（34問程度）
- ・ 調査方法：郵送にて調査票、返信用封筒を配布し、回答は郵送又はインターネットで回収
- ・ 標本抽出：住民基本台帳に基づく層化二段無作為抽出法
- ・ 前回調査：平成26年（計画策定時に5年ごとに実施）

2 調査項目等の修正

【基本的考え方】

○ 前回調査は原則踏襲

経年変化を見るため、前回調査（平成26年度）の設問内容及び選択肢は原則踏襲する。やむを得ず既存の項目に変更を加える場合は、必要最小限に留める。

○ 社会情勢等の変化に対応した設問を追加。

「女性の活躍推進」や「政治分野における男女共同参画の推進」など、新たな施策の検討が必要な項目について設問を追加する。

○ 調査表は16ページ以内に

一定の回収率を確保するため、回答拒否とならないよう回答者の負担に配慮して、調査票の増加は最小限に留め、16ページに収める（前回12ページ。調査票のページ数は4の倍数）。

(1) 調査項目等の前回調査との比較

No	調査項目	設問数					備考
		今回	前回	増	減	修正	
	表紙					(1)	
1	男女平等意識	2	2			1	
2	用語の周知度	1	1			1	
3	家庭生活	3	3			3	
4	教育	1	1			1	
5	人権	1	1			1	
6	働き方	3	4		1	2	・1問は「女性の活躍推進」へ
7	仕事と家庭生活の両立	5	2	3		2	・「男性の育児休業の取得義務化」を3問追加
8	少子・高齢化	4	2	2		2	・「育児」・「介護」を2問追加
9	地域活動への参画	1	3		2	0	・2問は「女性の活躍推進」へ
10	DV	4		4		0	・新規4問
11	女性の活躍推進 (政治分野の 男女共同参画の推進)	9		9		1	・新規6問 ・既存3問を組入れ 1問は「働き方」から 2問は「地域活動」から
	合計	34	19	18	3	14	

No	調査項目	設問数				
		今回	前回	増	減	修正
12	フェイスシート	13	10	3	0	4

(2) 新規設問

タイトル	設問内容	理由
<p>6 仕事と生活の調和</p> <p>(男性職員の育児休業の義務化)</p>	<p>【県民の意識・意向】</p> <p>問16. あなたは、男性の育児休業取得の義務化についてどのようにお考えですか。</p> <p>【男性の育児休業の取得の義務化に賛成の理由】</p> <p>※問16で「1 賛成」、「2 どちらかといえば賛成」</p> <p>問17. その理由を教えてください。</p> <p>【男性の育児休業の取得の義務化に反対の理由】</p> <p>※問16で「3 どちらかといえば反対」、「4 反対」</p> <p>問18. その理由を教えてください。</p>	<p>男性の育児休業が進まない状況の中、男性の育児休業の義務化が議論されているため。</p> <p>(背景)</p> <p>※少子化対策に資する男性の育児休業の義務化を目指す提言</p> <p>(令和元年6月17日、男性の育児休業義務化を目指す議員連盟(会長:松野博一元文部科学大臣))</p>
<p>8 少子・高齢化</p>	<p>【子育ての状況】</p> <p>問31. あなたは、日頃小学6年生までの自分の子や孫の子育てを担っていますか。</p> <p>【介護の状況】</p> <p>問32. あなたは日頃祖父母や親(40歳以上に限る。義理を含む)の介護を担っていますか。</p>	<p>女性の参画の阻害要因になり得る育児・介護・ダブルケアの実態を把握し、分析するため。</p>
<p>5 D V</p>	<p>【前提要件】</p> <p>問8. あなたは配偶者や同棲相手がいますか。あるいは、これまでにいたことがありますか。</p> <p>【被害実態の把握・相談状況】</p> <p>問9. (1) あなたはこれまでに、あなたの配偶者などから(ア)～(エ)のような行為(DV)をされた経験がありますか。</p> <p>(2) また、以下の表の「(1) 経験」の(ア)～(エ)のいずれかで「1、2度あった」、「何度もあった」と回答された方は、その行為についてだれかに相談しましたか。</p> <p>【相談先等】</p> <p>問10. あなたが、相談した人(機関又は手段)を教えてください。</p> <p>【相談しない理由】</p> <p>問11. あなたが、誰(どこ)にも相談できなかったのはなぜですか。</p>	<p>DVに関する実態を把握し、施策を検討するため、新規に追加。</p>
<p>7 女性活躍推進</p>	<p>【女性の参画が進まない理由】</p> <p>問22. あなたは、政治や行政、職場、地域などあらゆる分野において、政策や企画、方針決定の場に女性の割合が少ない理由は何だと思えますか。</p>	<p>平成27年に女性活躍推進法が成立し、平成30年に候補者男女均等法が公布されたことを受け、必要な施策を検討するために新規に追加。</p>

7 女性活躍推進	<p>【職場における男性が優遇されていることについての認識】</p> <p>問23. あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面の運用や実態で、男性が優遇されていると思うことはありますか。</p>	
	<p>【職場における女性が優遇されていることについての認識】</p> <p>問24. あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面の運用や実態で、女性が優遇されていると思うことはありますか。</p>	
	<p>【県民の意識・意向】</p> <p>問26. あなたは、女性の活躍を推進したほうがよいと思いますか。</p>	
	<p>【女性の活躍推進の意識・意向の理由】</p> <p><u>問26で「1 そう思う」、「2 どちらかといえばそう思う」</u></p> <p>問27. その理由を教えてください。</p>	
	<p>【女性の活躍推進の意識・意向の理由】</p> <p><u>問26で「3 どちらかといえばそう思わない」、「4 そう思わない」</u></p> <p>問28. その理由を教えてください。</p>	

(3) 修正設問

タイトル	設問・選択肢	理由
表紙	回答には、「おおむね30～40分程度かかります。」を「おおむね30分程度」に修正する。	委員意見
1 男女共同参画全般	問1. あなたは、次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。 (キ) 社会通念・慣習で (風潮・しきたり等)	(キ) わかりやすくするため補足。
	(ク) 地域活動の場で (自治会・PTA ボランティア等)	(ク) 地域活動の場における男女平等意識を把握するため。
	(ア) と (イ) ～ (ク) のレイアウトを変更した。	全体と内訳の区別を明確にするため
2 家庭	問2. 次の言葉のうち、あなたが見たり聞いたことがある番号 3 女性活躍推進法 4 候補者男女均等法 10 LGBT (性的マイノリティ) 11 DV 12 デートDV 13 JKビジネス	社会情勢の変化に対応。
	問3. あなたは、結婚について、次の(ア)～(ケ)の考え方をそれぞれどう思いますか。 (ケ) 子供ができたなら結婚すればいい	委員意見

2 家 庭	<p>問4. 最近、結婚しない（したくてもできない）人が増えていますが、その理由は何だと思えますか。該当する番号三つに○をつけてください。</p> <p>3 結婚すると家事・育児・介護（以下、「家事等」という。）の家庭責任を担わないといけないから</p>	<p>全体を通して、「家事など」とあるがその定義が不明のため、明確にする。</p>
	<p>問5. あなたのご家庭では現在、家事等の日常的な仕事は、主にどなたがしていますか。また、あなたはどのような仕事の分担が理想的だと考えますか。</p> <p>(キ)、(ソ)に「子どもの送迎、勉強や遊びの世話」</p>	<p>委員意見</p>
3 教 育	<p>問6. あなたは、子どもの教育における男女平等の意識についてどう思いますか。</p> <p>(ウ) 理系は、男性の方が向いている</p>	<p>(エ)科学技術分野で女性の参画が進まない理由を分析するため（職業選択における無意識の性差別や固定観念の把握）。※女性活躍推進加速のための重点方針2019より（科学技術・学術分野における女性の参画拡大）</p>
4 人 権	<p>問7. あなたが、人権が侵害されていると感じるのは、どのようなことでしょうか。</p> <p>2 「レイプ（強制的性交等）」などの性暴力</p> <p>9 LGBTへの偏見と無理解</p>	<p>委員意見</p>
6 仕事と家庭の調和	<p>問14. あなたの職場では、社員（職員）が有給休暇や育児・介護休業を取りやすい環境にありますか。</p> <p>表について、「男性社員・男性職員」、「女性社員・女性職員」の区分を設けた。</p>	<p>2つに分かれていた表を整理してまとめた。</p>
	<p>問15. あなたが働いていない理由は何ですか。</p> <p>1 家事や子育て、介護に専念したいから</p> <p>10 配偶者等家族が望まないから</p>	<p>選択肢1は委員意見。</p> <p>選択肢10は、用語の整理。</p>
	<p>問19. 一般的に、男女が共に仕事と家庭を両立していくためには、どのような環境整備が必要か。</p> <p>1 男女が共に、家事等の家庭的責任を負うという意識改革</p> <p>2 ライフスタイルに対する女性の意識改革</p> <p>7 家事等支援サービスの充実</p> <p>10 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止</p> <p>12 男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、職場・家族など周囲の理解があること</p> <p>13 家事等に対する社会通念の変化</p>	<p>選択肢1、選択肢2、選択肢13は、委員意見。</p> <p>選択肢7、選択肢10は、両立するための環境整備に関する選択肢について充実を図った。</p>

	問20. 今後、男性が地域活動や家事等に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。	委員意見
8 少子・高齢化	問30. あなたは、出生率が低下している原因は何だと思いますか。 1 収入が低く自分の生活に精いっぱい子供を持つ余裕がない(子育てに経費が掛かる。)	委員意見

(4) フェイスシートの追加・修正

選択肢	理由
F1 あなたの性別は。 1 女性 2 男性 3 その他	LGBTへの配慮。
F4-2・F5-2 (共通) F4-1で7～11を選んだ方は、当てはまる勤務形態に○をつけてください。 1 常勤 (通常の労働者) 2 非常勤 (短時間労働者) *1: 1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者	労働者の勤務時間(常勤・非常勤)の違いによる分析を行うため。
F4-3・F5-3 (共通) F4-1で7～11を選んだ方は、当てはまる雇用形態に○をつけてください。 1 正規 2 非正規 *2: 以下をすべて満たす者をいう。 (1) 労働契約の期間の定めがない (2) 所定労働時間がフルタイムである (3) 直接雇用である	労働者の雇用形態の違い(正規・非正規)による分析を行うため。
F8. F7で1を選んだ方は一番下のお子さんの年齢に○をつけてください。 1 3歳未満 2 3歳～小学校入学前 3 小学生 4 中学生 5 中学校卒業後～18歳 6 18歳以上	ダブルケア(育児も介護も担う人)や、働き方及び地域活動への参画と育児との関係を分析するため。

3 今後のスケジュール

月日	内容
8/29(木)	千葉県男女共同参画推進懇話会(調査票)
10月	男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査実施(3週間程度)
2月上旬	千葉県男女共同参画推進懇話会(県民意識調査報告書)
3/25(水)	県民意識調査報告書(完成版)
	報道発表

1 男女共同参画社会基本法

1999年制定。男女の人権が尊重され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、男女共同参画社会の形成についての基本理念を定め、国や地方公共団体と国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めています。

2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)

2001年制定。配偶者からの暴力は、家庭内等で行われるため、外から発見しにくく、被害者の救済が必ずしも十分に行われてきませんでした。そのため、この法律で通報、相談、保護、自立支援等の体制の整備について定め、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図っています。

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年8月28日に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。 ※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあっては努力義務

4 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者均等法）

平成30年5月23日に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（平成30年法律第28号）が公布・施行されました。この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。内閣府では、この法律や第4次男女共同参画計画を踏まえ、政治分野における男女共同参画を推進するため、調査研究や情報収集、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行っています。

5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じた多様な生き方が選択・実現できる状態を言います。仕事と生活が両立しにくい現実を踏まえ、国では2007年にワーク・ライフ・バランス憲章を制定し、企業や団体等と連携した取組を推進しています。

6 男女雇用機会均等法

1972年に「勤労婦人福祉法」として制定。1985年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に改正されました。働く人が性別により差別されることなくその能力を充分発揮できるよう、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るため、募集及び採用の際の性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等を定めています。

7 女子差別撤廃条約

1979年の第34回国連総会において採択され、日本は1985年に批准。男女の完全な平等の達成を目的とし、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、差別の撤廃のための措置をとることを求めています。

8 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

社会のあらゆる分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいいます。本県においては、審議会等委員への女性の登用のための目標の設定などが行われています。

※詳細については裏面参照

ポジティブ・アクションの具体例（問18関連）

- ① 性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる（クオータ制）
- ② 女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する（ゴール・アンド・タイムテーブル方式）
- ③ 女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備等
女性の応募の奨励、女性の能力向上のための研修等を行い、女性が少ない分野における女性の参画促進や、活動範囲の拡大につなげる。
- ④ 仕事と家庭の両立支援、子育て支援
仕事と家庭の両立支援や子育て支援は、男女双方を対象に行われることが一般的であるが、現状において、男性と比較して女性は仕事と家庭の両立や子育ての影響により活動が制限される場合が多い。したがって、女性に対する機会の付与という意義が大きいと言え、ポジティブ・アクションとしての一面を持つ場合もある。 ※ 内閣府男女共同参画白書

9 ジェンダー（社会的文化的につくられた性別）

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー）といいます。

10 LGBT

LGBTとは次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもあります。LGBTとは

- ・レズビアン（Lesbian）＝女性同性愛者
- ・ゲイ（Gay）＝男性同性愛者
- ・バイセクシュアル（Bisexual）＝両性愛者
- ・トランスジェンダー（Transgender）＝性同一性障害などで心と体の性が一致しない人の頭文字をとった単語であり、性的少数者の総称のひとつ。

11 DV

夫婦間・パートナー間の暴力をDV（ドメスティック・バイオレンス）といいます。DV防止法において、「配偶者（事実婚、離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含む）からの暴力、生活の本拠を共にする交際相手（いわゆる同棲相手）からの暴力」として定義されています。

DVは、被害者の人権を著しく侵害する重大な問題であり、相談件数や調査結果等から、多くの人が被害を受けていることがわかっています。

DV被害者の多くは女性で、妻は夫に従うものであるといった社会通念、妻が低収入である場合が多いといった男女の経済的格差など、個人の問題として片付けられない社会全体の構造的問題も大きく関係しています。

DVには、身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力等も含まれます。

身体的な暴力・・・ 殴る、蹴る、モノを投げる、刃物で脅す など

精神的な暴力・・・ ひどい言葉で傷つける、脅す、監視する、家族や友達との交際を制限する
スマホやSNSを細かくチェックする、壁や物を壊して威圧感を出す など

経済的な暴力・・・ 生活費を渡さない、お金を勝手に使われる、借りたお金を返さない など

性的な暴力・・・ 性行為を強要する、中絶を強要する、避妊を希望しても協力しない
見たくないのにアダルトビデオや成人雑誌を見せる など

12 デートDV

「デートDV」とは、生活の本拠を共にしていない交際相手との間で起こる暴力のことです。

デートDVも、身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力等も含まれます。

13 JKビジネス

「JKビジネス」とは、女子高校生（JK）など、性を売り物とする営業で、健全な営業を装いながら、性的なサービスを提供させるものが存在しています。大都市を中心として、多様な形態で出現しており、危険性を十分認識しないままJKビジネスに関わり、重大な性被害等を受けたり、個人情報流出などのトラブルが起こるなど、被害が広がっています。

用語解説（フェイスシート関連）

常勤・非常勤

勤務形態の区分で、「常勤」と「非常勤」とは、労働者を、勤務時間により区別するための概念です。非常勤（職員）は、事業所で定められている通常の労働者の所定労働時間（1週間で最大40時間：フルタイム）と比べて短い労働者をいいます。常勤でも正社員とは限らない点に注意。

正規・非正規（雇用労働者）

雇用形態の区分で、「正規」とは、「無期雇用」、「フルタイム」、「直接雇用」の3つの条件を満たしている社員のことをいいます。

無期雇用とは、雇用期間を定めない労働契約をすることです。つまり、定年まで働くことを前提にした採用方法です。なお、正規でない社員は、「非正規社員」と呼ばれます。