

# ■男女共同参画に関する市民・事業所アンケート調査結果の概要

## 市民アンケート

### 1 回答者の属性（問1～問5）

- 回答者の性別は、「女性」が58.2%に対し「男性」は41.3%となっている。【P5】
- 回答者の年齢は「60歳代」（24.6%）、「50歳代」（18.5%）、「40歳代」（17.7%）が多く、前回調査に比べ、「30歳代」、「50歳代」、「60歳代」の割合が増加している。【P6】
- 家族構成は、「二世帯世帯（親と子ども）」が53.4%で最も多く、次いで「一世帯世帯（配偶者またはパートナーのみ）」が31.5%となっている。前回調査に比べ、「二世帯世帯（親と子ども）」は3.6ポイント減少し、「一世帯世帯（配偶者またはパートナーのみ）」が4.7ポイント増加している。【P8】

### 2 男女の平等について

#### （1）男女の地位（問6）

- 男女の地位が「平等になっている」は“③学校で”（52.6%）で、これ以外の項目は、『男性優遇』の割合が「平等になっている」に比べ高い。なかでも“⑤政治の場で”（73.8%）や“⑦しきたりや慣習で”（72.9%），“⑧社会全体で”（70.2%）は7割台、“②職場で”は53.1%を占めている。【P10】
- 前回調査と比較すると、“⑤政治の場で”は『男性優遇』の割合が4.7ポイント増加している。【P11】
- 女性では、“⑤政治の場で”（77.9%），“⑦しきたりや慣習で”（74.3%），“⑧社会全体で”（73.2%），“①家庭生活で”（55.8%），“②職場で”（55.2%）において『男性優遇』の割合がそれぞれ過半数を占め、また、いずれの項目も男性に比べ女性の割合のほうが高くなっている。【P11～12】

#### 【今後の課題】

- 家庭生活を含め、社会全体で見ても、個別項目を見ても男性優遇の割合は、男性に比べ女性のほうが高く、男女間で認識のずれがみられ、『政治の場』では、男性優遇の割合が上昇している。このように、依然、男性中心の社会構造にあることから、男女共同参画の視点をもって社会のあらゆる慣習やしきたり、制度のあり方等を見直していくことが必要である。

### 3 家庭生活について

#### （1）家庭観（問7）

- “①男は外で働き、女は家庭を守るべきだ”について『肯定的意見』は34.0%に対し、『否定的意見』は61.7%で、性別役割分担を否定する市民が過半数を占めている。しかし、前回調査に比べ、『肯定的意見』は8.7ポイント減少している。【P13】

～14】、『肯定的意見』は、女性（30.9％）に比べ男性（38.9％）の割合のほうが高く、また高年代ほど『肯定的意見』の割合が高い傾向がみられる。【P15～16】

- “②結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい”（68.9％）や “③結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない”（56.4％）、 “④結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい”（55.6％）は『肯定的意見』の割合が過半数を占めている。これらは、前回調査に比べ、いずれも『肯定的意見』の割合が増加している。【P13～14】

## （2）家庭での役割分担（問8）

- 理想では、“①生活費を得る”は「主に夫・パートナー（男性）」、“②家計の管理”や “③日常の家事（食事のしたく、掃除、洗濯）”は「主に妻・パートナー（女性）」の役割とする回答が多い。一方、“④育児”や “⑤高齢者、病人の介護・看護”は「夫婦・カップルで同じ程度」が、“⑤高齢者、病人の介護・看護”については「家族全員」が多くなっている。【P19】
- 現実では、“①生活費を得る”は「主に夫・パートナー（男性）」の役割となっている家庭が75.7％で最も多く、これ以外の項目は「主に妻・パートナー（女性）」の役割が多くなっている。【P23】

### 【今後の課題】

- 家族（妻子）を養うのは男性、家事、育児・介護は女性という、性別役割分業意識は、依然、男性で根強い様子が見える。引き続き、男性の意識変革のための施策の推進に努め、役割分業意識の解消を図ることが必要である。

## 4 子育てと教育について

### （1）子育て観（問9）

- 「男女区別せず個人の能力や性格から、その子らしく育てるのがよい」が79.3％を占め、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」（12.1％）は前回より7.9ポイント低くなっている。【P27】
- 男女とも「男女区別せず個人の能力や性格から、その子らしく育てるのがよい」が過半数を占めるが、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」は、女性（9.1％）に比べ男性（15.6％）のほうが6.5ポイント高い。【P27】

### （2）男性が子育て・介護に積極的に参加するために必要なこと（問10）

- 「夫婦や家族間のコミュニケーションをはかる」が55.1％で最も多く、次いで「労働時間短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間拡大を図る」が51.8％となっている。【P28～29】
- 女性は、男性に比べ「男性自身の抵抗感をなくす」や「男性が家事等に関心を高めるような啓発や情報提供を行う」、「男性が参加することに対して、社会の中での評価を高める」が高い。一方、男性の場合は、女性に比べ「夫婦の役割分担等

について当事者の考え方を尊重する」が高くなっている。【P28～29】

### (3) 学校教育の場で男女共同参画を推進するために必要なこと（問11）

- 「互いのよさを理解し、異性を思いやる心を育てる教育を実施する」（60.1%）が最も多く、次いで「男女の区別なく、能力や個性を生かした進路指導を実施する」（53.4%）となっている。【P30～31】
- 前回調査と比較すると、「家事や育児、介護などに男女が共同して行うなどの学習を実施する」が9.2ポイント増加している。【P30～31】
- 男女とも「互いのよさを理解し、異性を思いやる心を育てる教育を実施する」が6割前後で最も多い。女性では「家事や育児、介護などに男女が共同して行うなどの学習を実施する」（56.6%）が男性（42.4%）に比べ14.2ポイント高い。【P30～31】

#### 【今後の課題】

- 子育ての際、女らしさや男らしさにこだわる市民の割合は少ないものの、男性でそのような意識が依然みられる。最も多い回答にあるように、男女区別することなく、能力や性格から、その人らしく育てることが重要であり、幼少期から異性を思いやる心を育み、多様性を受け入れる態度を培う教育が必要である。
- 今後、高齢化が一層進展し、10年後に訪れる「2025年問題」を踏まえ、男性自身も生活力を身に付け、家庭や地域社会の中で男性が生きづらさを感じることがないよう支援することが必要である。

## 5 地域社会での男女共同参画について

### (1) 住んでいる地域で男女不平等なこと（問12）

- 「会長、副会長、会計等役員の役割によって選ばれる性に偏りがある」（15.1%）や「役員選挙に女性が出にくく、また選ばれにくい」（8.7%）などが多い。【P32】
- 男女とも「会長、副会長、会計等役員の役割によって選ばれる性に偏りがある」（女性12.7%、男性17.9%）が多く、これに次いで女性では、「会議等で女性が意見を言い難かったり意見を取り上げてもらい難い」（8.0%）、男性では「役員選挙に女性が出にくく、また選ばれにくい」（11.3%）となっている。【P32】

### (2) 男性が地域活動に積極的に参加するために必要なこと（問13）

- 男性が地域活動に積極的に参加するために必要なことについては、「参加のきっかけとなる地域活動情報の提供」が39.5%で最も多く、次いで「労働時間短縮や休暇制度の普及」が34.4%、「配偶者や家族の協力」が32.8%となっている。【P33】

#### 【今後の課題】

- 男性中心の地域組織の運営のあり方を見直すとともに、女性も積極的に地域活動に参画していけるよう意識改革とエンパワーメントに取り組むことが必要である。

## 6 仕事と生活の調和について

### (1) 就労の有無 (問 14)

■回答者のうち、「働いている」割合は、女性が54.4%に対し、男性は74.7%となっている。【P34】

### (2) 職業 (問 14-1)

■就労者のうち、女性は「パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣などの非正規の勤め人」(61.4%)で最も多く、男性は「正社員・正職員」(53.1%で最も多い)。【P35】

### (3) 就労経験の有無 (問 15)

■働いていないと回答した人に、就労経験の有無についてたずねると、収入になる仕事を「したことがある」が8割台を占めている。【P37】

### (4) 仕事をやめた理由 (問 15-1)

■女性の仕事をやめた理由は、「結婚のため」(37.5%)、「出産・育児のため」(23.5%)が多い。【P38】

### (5) 就労意向 (問 15-2)

■現在無職で、これまでも働いたことがない女性のうち、今後働きたいと考えている人の割合は50.0%となっている。【P39】

### (6) 女性が職業をもつことに対する考え (問 16)

■女性が職業をもつことに対する考えについては、「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続ける方がよい」が42.8%で最も多く、これは、前回調査と比較すると、9.8ポイント増加している。逆に「子どもができたら仕事をやめ、成長したら再び職業を持つ方がよい」は3.5ポイント減少している。【P40～41】

■男女とも「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多く、女性41.4%、男性44.7%で、男性のほうが3.3ポイント高い。「子どもができたら仕事をやめ成長したら再び職業を持つ方がよい」は女性35.6%、男性30.0%で、女性のほうが5.6ポイント高い。【P40～41】

### (7) 女性が仕事を続けていく上で支障となること (問 17)

■“①家事、育児、介護等との両立が難しい”(88.3%)の割合が高い。また、“③育児休業や介護休業等の制度が不十分”(66.6%)や“⑦保育施設の数、内容が不十分”(68.8%)、“⑧再雇用、再就職を支援する制度等が不十分”(67.5%)などが半数を超えている。【P42～44】

■前回調査に比べても、支障となっている状況の傾向は変わらないが、“②家族の協力や理解が得られない”の割合は、男性(38.5%)に比べ、女性の割合(54.4%)

のほうが15.9ポイント高くなっている。【P42～44】

#### (8) 育児・介護休業制度の利用経験と利用意向 (問 18)

■育児・介護休業制度の利用経験と利用意向については、「利用する必要がない」が37.8%で最も多く、次いで「利用したことはないが、今後は利用するつもりだ」が29.1%、「利用したくても利用できない」が11.1%となっている。【P45】

#### (9) 育児・介護休業制度を利用しない・できない理由 (問 18-1)

■育児・介護休業制度を利用するつもりはない、または利用したくても利用できないと回答した人の理由は、「職場に制度が整っていないから」が42.7%で最も多く、次いで「同僚に迷惑がかかるから」が39.1%、「利用しにくい雰囲気があるから」が35.5%と続いている。【P46】

#### (10) ワーク・ライフ・バランスの認知度 (問 19)

■ワーク・ライフ・バランスの認知度は、「わからない」が51.8%を占めている。一方、「聞いたことはある」が30.1%、「内容を知っている」は16.2%となっており、前回調査に比べいずれの割合も増加している。【P47】

■「内容を知っている」割合は、女性12.4%に対し、男性21.8%で、男性のほうが9.4ポイント高い。【P47】

#### (11) 生活の中で優先すること (問 20)

■優先希望は、「仕事と家庭生活を優先」が24.3%で最も多く、次いで「仕事、家庭生活、地域・個人の生活を両立」が23.2%となっている。一方、現実には、「仕事を優先」が27.3%で最も多く、次いで「家庭生活を優先」が25.6%、「仕事と家庭生活を優先」が22.0%となっている。【P48、P50】

■前回調査と比較すると、「仕事を優先」は3.9ポイント減少しているのに対し、「仕事と家庭生活を優先」が6.9ポイント増加している。【P48、P50】

■現実には、女性は「家庭生活を優先」(32.9%)が最も多いのに対し、男性は「仕事を優先」(41.2%)が最も多くなっている。【P50】

#### (12) 今後のワーク・ライフ・バランスのために必要なこと (問 21)

■「子どもが病気の時や学校行事の時に休みがとれること」が35.9%で最も多く、次いで「フレックスタイム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること」が34.9%、「育児休暇・介護休暇が取れること」が33.0%と続いている。【P52～53】

■前回調査と比較すると、「フレックスタイム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること」が8.3ポイント、「残業や休日出勤がないこと」が3.6ポイント増加している。【P52～53】

## 【今後の課題】

- アンケート調査の結果では、「結婚、出産にかかわらず、ずっと職業を続ける方がよい」との回答が4割を占めているものの、結婚や出産を契機に退職する女性は少なくない。女性が男性と同等に就職したり就業を継続することができるよう、仕事と家庭の両立支援や出産・子育てなどにより、一旦仕事を中断しても、再チャレンジできるよう支援に努める必要がある。
- アンケート調査結果では、「仕事と家庭生活を優先」又は「仕事、家庭生活、地域・個人の生活を両立」を理想として考えている男性が多くなっているが、現実には、女性では「家庭生活を優先」が、男性では「仕事を優先」がそれぞれ最も多くなっている。長時間労働があたりまえといったこれまでの働き方を見直し、多様な働き方を受け入れ、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」が図れた社会づくりに寄与するための取組みが求められる。

## 7 男女間の暴力などの問題について

### （1）周りのセクハラ問題の状況（問22）

- 「自分自身がセクハラを受けたことがある」が10.1%、「身近にセクハラを受けたことがある人を知っている」は16.9%となっている。「自分自身がセクハラを受けたことがある」の割合は、男性（3.5%）に比べ女性の割合（14.6%）が高い。【P54】
- 前回調査と比較すると、「自分自身がセクハラを受けたことがある」が1.5ポイント、「身近にセクハラを受けたことがある人を知っている」が4.5ポイント増加しているのに対し、「見聞きしたことはない」は4.6ポイント減少している。【P54】

### （2）周りのマタハラ問題の状況（問23）

- 「見聞きしたことはない」が53.5%で最も多い。一方、経験したり見聞きしたりしたことで、「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切りなどをされる」（14.8%）が多い。【P56】
- 「見聞きしたことはない」割合は、女性48.6%に対し男性61.1%で、男性のほうが12.5ポイント高い。「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切りなどをされる」や「妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられる」「妊娠中や産休明けなどに、心無い発言をされる」は女性の割合が高い。【P56】

### （3）配偶者や恋人以外の人からの性的被害の有無（問24）

- 配偶者や恋人以外の人からの性的被害は、「痴漢にあった」（31.7%）が最も高く、これに次いで「ストーカー被害を受けた」が6.9%となっており、前回調査の結果と傾向は変わらない。【P58】

### （4）周りのDV問題の状況（問25）

- 「自分自身が身体的・心理的な暴力を受けたことがある」が11.4%で、前回調査の結果から2.6ポイント増加している。一方、「身近に身体的・心理的な暴力を受

けたことがある人を知っている」は15.9%、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」は76.8%となっている。【P60】

- 「自分自身が身体的・心理的な暴力を受けたことがある」割合は、女性15.7%に対し男性5.4%となっている。【P60】

#### (5) DV経験の有無 (問 26)

- 女性の割合は、「何を言っても無視され続けた」を除き、男性よりも高くなっており、そのうち「大声で怒鳴られた」が31.2%で最も多い。これに次いで「だれのおかげで生活できるんだ」や「かいしょうなし」と言われた」が12.7%、「医師の治療が必要ではない程度の暴力を受けた」が11.9%となっている。【P62】
- 前回調査と比較すると、「何を言っても無視され続けた」が2.7ポイント、「医師の治療が必要ではない程度の暴力を受けた」が2.6ポイント、「大声で怒鳴られた」が2.2ポイント増加している。【P62】

#### (6) DV被害の際の相談先 (問 27)

- DVを受けた経験者の相談先をみると、「だれ(どこ)にも相談しなかった(できなかった)」(48.6%)が最も多く、前回調査に比べ8.1ポイント減少している。一方、具体的な相談先は、「友人・知人に相談した」(29.4%)や「家族に相談した」(22.6%)などが多い。【P63】

#### (7) DV被害の相談をしなかった・できなかった理由 (問 27-1)

- 相談しなかった理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」(46.0%)が最も多く、前回調査に比べ18.7ポイント減少している。これに次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」が35.6%となっている。【P64~65】

#### (8) 男女間トラブルの相談機関や相談窓口の認知度 (問 28)

- 「八幡市人権相談」(30.5%)が最も多く、次いで「八幡市弁護士相談」(28.0%)となっている。一方、「いずれも知らない」は46.1%を占めている。【P66】

#### 【今後の課題】

- DVなどの暴力は、男性が被害者となることもあるが、その被害者の大多数は女性である。何気なくかけた言葉や行為、また身体的・精神的な危害を感じさせるような態度や行為は、それを受ける当事者にとって重大な人権侵害、もしくは犯罪となりうることを想像する力を培うための取組みを推進することが必要である。

## 8 男女共同参画と防災対策とのかかわりについて

### (1) 防災・災害復興対策で性別に配慮した対応で必要なこと（問 29）

- 「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、授乳室、洗濯干場等）」（78.0%）が最も多く、次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者等へのサポート体制）」（54.2%）、「避難所運営の責任者に男女が配置され男女両方の視点が入ること」（40.0%）となっている。【P67】
- 「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、授乳室、洗濯干場等）」や「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者等へのサポート体制）」の各割合は男性に比べ女性のほうが高い。【P67】

#### 【今後の課題】

- 東日本大震災においては、衛生用品等の生活必需品が不足し、また授乳や着替えをするための場所がない、「女性だから」ということで当然のように食事の準備や清掃等を割り振られた避難所も見られるなどの事例があった。これらの事例を踏まえ、内閣府男女共同参画局では「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」（平成25年5月）を公表し、男女共同参画の視点から、必要な対策・対応について自治体が行き届く際の指針となる基本的事項を示している。その指針を踏まえて災害対策における男女共同参画の取組みを検討し、後期プランに盛り込む必要がある。

## 9 男女共同参画全般について

### (1) 女性の活躍を望む分野・立場（問 30）

- 女性の活躍を望む分野・立場については、「企業等の管理職」（36.5%）が最も多く、次いで「国会・都道府県議会・市町村議会等の議員」（32.6%）となっている。【P68～69】

### (2) 男もつらいと感じること（問 31、男性のみの回答）

### (3) 男性がつらいと思うこと（問 31-1、男性のみの回答）

- 男もつらいと感じることが、「ある」は54.5%で、その内容は、「仕事の責任が大きい、仕事できて当たり前だと言われる」が43.6%で最も多く、次いで「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」が36.4%、「妻子を養うのは男の責任だと言われる」が31.4%となっている。【P70～71】

### (4) 男女共同参画社会をつくるために市に望むこと（問 32）

- 「育児休業・介護休業等を男女とももっと利用できるよう普及させる」が男女とも（女性54.4%、男性44.0%）最も多く、女性のほうが10.4ポイント高い。これに次いで女性では、「保育所や認定こども園など地域の子育て支援サービスを充実する」や「高齢者や病人の介護サービスなどを充実する」が多い。一方、男性で

は「学校教育で男女平等と相互の理解や協力の学習を充実する」(37.7%)や「地域や社会教育等で男女平等と相互の理解や協力の学習を充実する」(25.3%)が女性に比べ高くなっている。【P72～73】

- 前回調査と比較すると、「高齢者や病人の介護サービスなどを充実する」は8.3ポイント、「地域や社会教育等で男女平等と相互の理解や協力の学習を充実する」は5.8ポイント減少しており、「保育所や認定こども園など地域の子育て支援サービスを充実する」が6.1ポイント増加している。【P72～73】

#### 【今後の課題】

- アンケート調査の結果では、女性に活躍を期待している職業は、企業等の管理職や国会議員、都道府県議会委員、市町村議会委員が多くなっている。これらは旧来から、男性の占める割合が高いが、女性の社会進出、男女共同参画の取組みの浸透とともに、政策決定の場や管理職等への登用などにおいて女性の役割の重要性が高まってきている表れと考えられる。女性のエンパワーメントを進め、政策決定の場などへの進出を後押しし、男女が協働してまちづくりに取り組める環境づくりが重要である。

## 事業所アンケート

### 1 事業所の概要（問1、問2）

- 回答事業所の主な業種は、「製造業」が29.7%で最も多く、次いで「卸売・小売業」が24.3%となっている。【P75】
- 回答事業所の従業員の規模は、「30人以上」が37.8%で最も多く、次いで「10～19人」が27.0%、「5～9人」が18.9%となっている。【P76～79】

### 2 従業員の育児・介護休業支援について

#### （1）育児支援対策（問3）

#### （2）育児休業の取得状況（問3-1）

#### （3）育児支援対策を講じていない理由（問3-2）

- 「育児休業制度を導入している」と「育児のため休暇が必要な従業員の希望は聞き入れている」がともに59.5%で最も多く、次いで「就業規則に育児支援に関する規定を定めている」が45.9%となっている。前回調査と比較すると、「特に対策は講じていない」が5.7ポイント減少している。【P80】
- 育児支援対策を講じていない理由は、「代替の要員の確保がむずかしいから」が33.3%（2事業所）となっている。【P82】

#### （4）介護支援対策（問4）

#### （5）介護休暇の取得状況（問4-1）

#### （6）介護支援対策を講じていない理由（問4-2）

- 「介護のため休暇が必要な従業員の希望は聞き入れている」(62.2%)が最も多く、次いで「介護休業制度を導入している」(48.6%)、「就業規則に介護支援に関する規定を定めている」(43.2%)となっている。前回調査と比較すると、「特に対策は講じていない」が19.3ポイント減少している。【P83】
- 介護支援対策を講じていない理由は、「代替の要員の確保がむずかしいから」が50.0%（2事業所）となっている。【P85】

#### 【今後の課題】

- 育児休業や介護休業を制度化している事業所が回答事業所の半数前後を占め、両支援のための環境整備は進んでいる。しかし、実際の取得率は低い状況にあることから、男女がともに安心して取得できる雰囲気づくりや就業体制の整備などに努めるよう、引き続き事業所に対する啓発が重要である。

### 3 ハラスメント対策について

#### (1) セクハラ問題の対策（問5）

#### (2) セクハラ問題の対策を講じていない理由（問5-1）

- 「倫理規定や行動基準を就業規制に定めている」（54.1%）が最も多く、次いで「セクハラ相談、苦情を受ける相談窓口を設置している」（40.5%）となっている。一方、「特に対策は講じていない」は32.4%となっている。【P86】
- セクハラ問題の対策を講じていない理由は、「当事業所にセクハラ訴えがないから」（75.0%、9事業所）が多い。【P87】

#### (3) マタハラ問題の対策（問6）

#### (4) マタハラ問題の対策を講じていない理由（問6-1）

- 「特に対策は講じていない」が51.4%で最も多い。講じている対策は、「社員同士のコミュニケーションを促進し、風通しの良い職場にしている」（29.7%）が最も多い。【P88】
- マタハラ問題の対策を講じていない理由は、「その必要性を感じないから」（42.1%、8事業所）が最も多く、次いで「当事業所にマタハラ訴えがないから」（26.3%、5事業所）となっている。【P89】

#### (5) パワハラ問題の対策（問7）

#### (6) パワハラ問題の対策を講じていない理由（問7-1）

- 「特に対策は講じていない」が48.6%で最も多い。講じている対策は、「倫理規定や行動基準を就業規則に定めている」（32.4%）が最も多い。【P90】
- パワハラ問題の対策を講じていない理由は、「その必要性を感じないから」（44.4%、8事業所）で最も多く、次いで「当事業所にパワハラ訴えがないから」（33.3%、6事業所）となっている。【P91】

#### 【今後の課題】

- セクハラについては、男女雇用機会均等法において、労働者からの相談に応じ、適切に対応するための体制の整備のほか、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ、その防止に向けた法整備と企業における体制の充実が進められている。一方、マタハラやパワハラは、男性だけでなく女性の上司や同僚も加害者になり、法整備だけでなく、アンケート調査の結果で示されているとおり、社内の対策も追いついていないのが現状である。また、マタニティハラスメント対策ネットワークが公表した「マタハラ白書」では、長時間労働がマタハラ温床となっていることが指摘されている。セクハラだけでなく、マタハラやパワハラを防止するためには、従業員に対する人権研修だけでなく、働き方そのものを見直し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現が図れる職場環境の整備を引き続き企業に働きかけていくことが必要である。

## 4 積極的改善措置や仕事と家庭の両立支援に関する取組みについて

### (1) 10年前と比べた女性の雇用管理の変化（問8）

- 「特に変化はない」が43.2%で最も多い。変化のあった事業所では、「責任ある職務に就く女性が増えた」(37.8%)が最も多く、次いで「女性の勤続年数が延びた」(27.0%)となっている。【P92】

### (2) 女性を積極的に活用するための取組み（問9）

- 「業務に必要な知識等の教育や研修を性別に関係なく実施している」(43.2%)が最も多い。これに次いで「特に何もしていない」が35.1%となっている。【P93】

### (3) 女性の管理職就任（問10）

- 「意欲と能力のある女性は、どんどん管理職に就いた方がよい」(83.8%)が最も多くなっている。【P94】

### (4) 女性の人材活用にあたって支障となること（問11）

- 「家事などの家庭の仕事に伴い、配置や時間外労働に制約があること」(48.6%)で最も多く、次いで「防犯上の問題から女性には時間外労働や深夜労働をさせにくいこと」(29.7%)となっている。【P95】

### (5) 従業者の仕事と家庭の両立支援策について（問12）

- 「女性が結婚後も働き続けられるよう配慮している」(81.1%)が最も高く、次いで「週40時間以内の労働時間を守っている」(73.0%)、「有給休暇の取得を促進している」(70.3%)となっている。【P97】
- 前回調査と比較すると、「男性の育児休業取得を促進している」は11.9ポイント増加しているが、他の取組みの割合は減少している。【P98】

### (6) 従業者の仕事と家庭の両立支援の推進について（問13）

### (7) 仕事と家庭の両立支援の取組み効果に対する評価（問14）

- 「積極的な取組みの方針を経営や人事の方針に組み込んでいる」が43.2%で最も高く、次いで「管理職層に対する意識啓発を行っている」が37.8%、「一般社員に対する意識啓発を行っている」が35.1%となっている。【P100】
- 従業者の仕事と家庭の両立支援の取組みを実施している事業所にその効果に対する評価をたずねると、「女性の能力を活用できることにつながっている」(42.9%、9事業所)で最も多く、次いで「退職者の減少が図られている」(38.1%、8事業所)となっている。【P102】

### 【今後の課題】

- 市民アンケートの結果では、職場において男性優遇の割合が5割を超え、職場では男女平等は必ずしも十分進んでいない状況である。一方、事業所においては、女性を積極的に活用するため、教育・研修を男女に関係なく行っている事

業所が多くなっているが、特に何も行っていない事業所も3分の1と決して少なくはない。引き続き、事業者等では、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の方策により、方針決定の場への女性の参画を積極的に拡大することが求められる。

- 国において平成27年8月に制定した「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）では、企業トップや管理職の意識改革、特に男性の意識改革と長年培われてきた男性中心の職場風土の改革を求めるとともに、長時間労働の是正や子育てをしながらでも安心して就業できる子育て支援の充実など、職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備を求めている。事業所においては、この法律の趣旨を踏まえて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組みを一層充実することが求められる。

## 5 男女共同参画全般について

### （1）男女共同参画の行政法等について（問15）

- 「知っている」割合が高いものは、“③男女雇用機会均等法”（86.5%）、“④育児・介護休業法”（81.1%）である。これらに対し、“⑥八幡市男女共同参画プラン”と“⑦八幡市男女共同参画推進条例”は「知らない」の割合が5割台となっている。前回調査と比較すると、「知っている」割合は、“①男女共同参画社会基本法”が11.7ポイント、“⑥八幡市男女共同参画プラン”が6.7ポイント増加している。  
【P103～104】

### （2）男女共同参画社会をつくるために市に望むこと（問16）

- 「保育所や認定こども園など地域の子育て支援サービスを充実する」（73.0%）が最も多く、これに次いで「高齢者や病人の介護サービスなどを充実する」（51.4%）、「学校教育で男女平等と相互の理解や協力の学習を充実する」（40.5%）などとなっている。【P105】

#### 【今後の課題】

- 男女が家庭生活と職業生活、地域活動を両立できる社会を実現するためには、子育てや介護等への負担の軽減など、就業意向のある女性の希望を実現できるよう各種サービスや支援の充実に努めることが必要である。また、事業所においては、女性が家庭や仕事上の問題を克服し、男性と同等に働きやすい環境づくりが求められる。