

## Ⅱ 市民アンケート

## 1 調査結果のまとめ

### (1) 男女の平等について

男女の地位が「平等になっている」は“③学校で”（52.6%）で最も多くなっている。これ以外の項目では、『男性優遇』の割合が高くなっている。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。

前回調査の結果と比較すると、“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。

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。

家庭生活を含め、社会全体でも、個別項目をみ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。

### (2) 家庭生活について

“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が、前回調査の結果に比べ、『肯定的意見』は8.7ポイント減少している。なお、平成27年度に内閣府が行った「地域における女性の活躍意識調査」では「否定的意見」は68.3%であった。

『肯定的意見』は、女性（30.3%）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。

一方、家庭での実際の役割分担の状況について、“①生活費を得る”は、大部分の家庭では、「主に夫・パートナー（男性）」の役割となっているのに対し、家計の管理や家事、育児、介護などは「主に妻・パートナー（女性）」の役割が多くなっている。

このように、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うかがえ、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。

### (3) 子育てと教育について

「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%）は前回調査の結果に比べ7.9ポイント低くなっている。

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は、「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%)となっており、前回調査の結果と比較すると、「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。

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。

#### (4) 地域社会での男女共同参画について

住んでいる地域で男女不平等なことは、「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。

また、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。

引き続き、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。

#### (5) 仕事と生活の調和について

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%で最も多い。これは、前回調査の結果から9.8ポイント増加しているのに対し、「子どもができれば仕事をやめ、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。

女性が仕事を続けていく上で支障となることについては、“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が、いずれも前回調査の結果からは大きな変化はない。

女性が男性と同等に就職したり就業を継続したりすることができるよう、仕事と家庭の両立支援のほか、出産・子育てなどを理由に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ことが必要である。

生活の中で優先することをみると、「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」がそれぞれ最も多い。

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。

## (6) 男女間の暴力などの問題について

セクハラ問題について、「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%となっており、前回調査の結果に比べ、いずれの割合も増加している。「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。

マタハラ問題については、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は、「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%)が多くなっている。

配偶者や恋人以外の人からの性的被害については、「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。

DVの経験状況は、女性の場合、「何を言っても無視され続けた」を除き、いずれの割合も男性よりも高く、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「かいしようなし」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。

前回調査の結果と比較すると、「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。

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。

## (7) 男女共同参画と防災対策とのかかわりについて

「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。「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。

内閣府男女共同参画局では、東日本大震災での教訓を生かし、「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、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、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。

## (8) 男女共同参画全般について

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。

市の男女共同参画社会をつくるための取り組みとして期待されているのは、「育児休業・介護休業等を男女がもっと利用できるよう普及させる」、「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」、「高齢者や病人の介護サービスなどを充実する」の上位には変動がないが、「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」が前回よりも6.1ポイント増加している。引き続き、育児・介護を取り巻く制度の普及やサービスの充実が必要である。

### Ⅲ 事業所アンケート

# 1 調査結果のまとめ

## (1) 従業者の育児・介護休業支援について

育児休業制度を「導入している」事業所と「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」事業所がともに 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。前回調査の結果と比較すると、「特に対策は講じていない」が 5.7 ポイント減少している。

また、介護休業制度については、「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。前回調査の結果に比べ、「特に対策は講じていない」が 19.3 ポイント減少している。

このように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。

## (2) ハラスメント対策について

セクハラ対策として、「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「セクハラの相談、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。

マタハラについては「特に対策は講じていない」が 51.4%で最も多い。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の訴えがないから」(26.3%、5事業所) となっている。

パワハラについても「特に対策は講じていない」が 48.6%で最も多く、その理由は、「その必要性を感じないから」(44.4%、8事業所) や「当事業所にパワハラの訴えがないから」(33.3%、6事業所) が多くなっている。

セクハラについては、男女雇用機会均等法において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、男性だけでは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、社内の対策も追いついていないのが現状である。セクハラやマタハラ・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。

## (3) 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

女性を積極的に活用するための取組みとして、「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%) が最も多く、次いで「特に何もしていない」が 35.1%となっている。

事業所では、女性の管理職就任について「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%）との考え方が最も多くなっているものの、女性の人材活用にあたって支障となることとして、「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%）が最も多く、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。

従業者の仕事と家庭の両立支援策については、「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。前回調査の結果と比較すると、「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。

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。

また、国が平成 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）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も求められる。

#### （４）男女共同参画全般について

男女共同参画社会をつくるために、事業所が市に望むことは、「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」（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。

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。