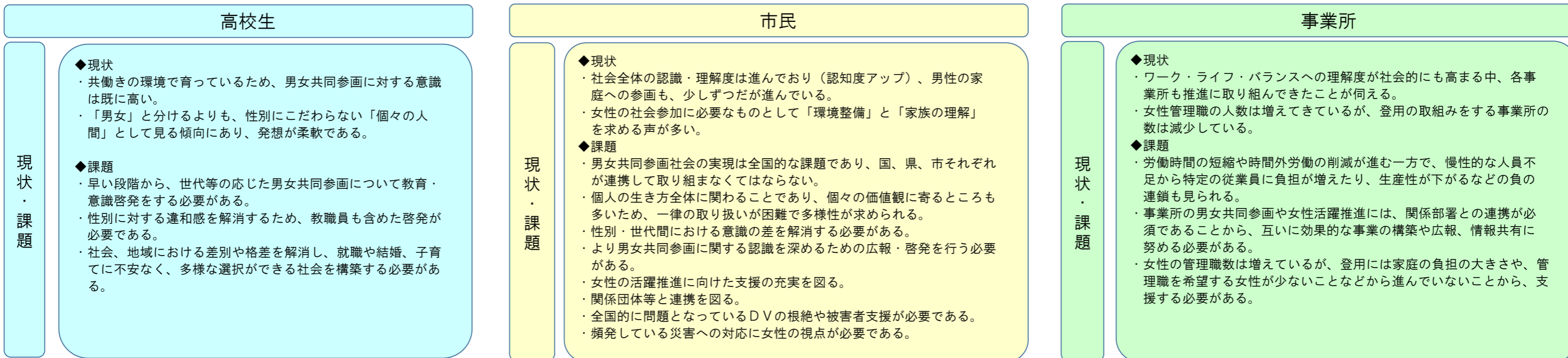


議事2 男女共同に関する市民等意識調査の結果について

<p style="text-align: center;">高校生 (県立高校の2年生2,450人。回収者数2,168人 回収率88.5%)</p>	<p style="text-align: center;">市民 (無作為に抽出した20歳以上の市民2,000人。回収者数540人 回収率27.0%)</p>	<p style="text-align: center;">事業所 (従業員30人以上の市内事業所859事業所。回収数250事業所 回収率29.1%)</p>
<p>属性</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女比はほぼ5：5(P1)。 自認する性を「男女どちらでもない」と回答した人が1.3%存在する(P1)。 75%が小学生の頃から既に女性の保護者も働いている環境にあった(P1)。 65%が小学校から高校までの間に「男女共同参画」について学習した機会あり(P2)。 	<p>属性</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女比は約4.5：5.5で、自認する性を「男女どちらでもない」と回答した人が0.4%存在する(P3)。 年代は20代が4～6%、30代が約10%、40代、50代、70代が15～17%で、一番の多いのが60代の約25%(P3)。 既婚者、子どもがいる人が多い(約70%)(P6～7)。 	<p>属性</p> <ul style="list-style-type: none"> 業種は製造業が最も多く24.4%。次いで「医療・福祉」16.7%、「建設業」及び「その他のサービス業」が13.0%と続く(P3)。 「本社・本店」と「支社・支店」の割合は5：5(P3)。 経営者の約9割が男性で、98.4%が就業規則あり。労働組合は約7割がなし(P4)。 従業員数は「51～100人」が34%で一番多い(P5)。 従業員の男女比は約6：4。男性の正規従業員数が約7割に対し、女性は約3割(P5～6)。 管理職(役員・事業主～係長職)の各階層において約8～9割は男性が占める(P6)。 新規採用者の男女比は約6：4(P7)。
<p>男女共同参画</p> <p>◆用語の認知度(P3)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画(社会)」「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス」「DV」「LGBT」ともに6割以上が「知っている」「聞いたことがある」と回答。 最も認知度が高いのは「DV」で90%に上る。全体的に認知度は高い。 	<p>男女共同参画</p> <p>◆用語の認知度(P9)</p> <p>「DV」が最も高く「内容までわかる」が68.7%。「男女共同参画社会」「LGBT」「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス」等、全体的に認知度は高い。</p> <p>◆家庭参画(P10～12)</p> <p>全体的に男性は「一部している」が多く、最も多いのは「食事の後片付け」(44.4%)で、女性は「全部している」が多く、最も多いのは「洗濯」(65.6%) (P10)だった。</p> <p>◆結婚・出産(P12～13)</p> <ul style="list-style-type: none"> 約6割が「結婚は個人の自由なので(どちらかと言えば)してもしなくてもよい」と回答。特に20代(86.7%)と30代(78.3%)が高い(P13)。 「結婚しても必ずしも子どもを持たなくてよい」は、どちらとも言えない(37.8%)が「(どちらかと言えば)そう思う」(20.6%)を上回っている(P12)。 <p>◆仕事(P16～18)</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が働くことに肯定的(P17)。 夫婦が共に働くためには「育児・介護休業等が容易に取得できる職場環境」(23.1%)、「保育施設等保育サービスの充実」(18.6%)、「家事や子育て等の役割分担、家族の理解」(16.6%)が必要とする意見が多い。 	<p>各種取組み</p> <p>◆労働時間・有給休暇(P9～13)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人あたりの平均残業時間は20時間未満で約6割を占める。60時間以上になると0.4%で、100時間以上はなし(P9)。 突発的な業務の発生や人手不足等により残業が発生するが、身近な上司による声かけや、残業の事前承認、産業医との面談等、是正する取組みを約8割の事業所が行っている(P9～11)。 有給休暇の所得率の平均値は55.8%で、取得率「50～74%」が28.5%と最も多い(P11)。 時間・半日単位の休暇取得制度や、身近な上司による声かけなど、約9割の事業所が、有給休暇取得促進に取り組んでいる(P12)。 <p>◆育児・介護支援(P13～16)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「育児休業」「介護休業」は約9割、「子の看護休暇」「介護休暇」は約8割が就業規則に規定している。規定していても、有給・無給の差はあるが、認めているところもある(P13～14)。 約8割の事業所が従業員を支援しており、勤務時間の短縮や、時間外労働の軽減・免除等、勤務時間での対応が多い(P15)。
<p>男女共同参画</p> <p>◆男女平等感(P4～6)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「学校生活」「家庭生活」では男女平等と感じている割合が5割を超える(P4～5) 「法律や制度」「社会全体」については、男女平等と感じている割合が下がり、「社会全体」に対し、女性の約4割が「(どちらかと言えば)男性の方が優遇されている」と感じている。(P5～6) 	<p>活躍女性推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の社会進出には肯定的で(73.3%)、増えた方がよい職業は、「議員、首長」(22.6%)、「企業の経営者・管理職」(17.4%)が多い(P19)。 社会や職場で活躍するためには、育児・介護の支援制度の充実(13.1%)、勤務時間の柔軟性(10.7%)などが必要と感じている(P20)。 	<p>女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 約6割の女性従業員が出産後休暇を経て復帰している(P17)。 約7割の事業所が、出産後の勤務地や労働条件に配慮したり、職域の拡大、男女の賃金格差の是正、研修への参加を奨励するなど、女性登用・活用の取組みを行っている(P17～18)。 女性の登用・活用については、家庭生活への負担や、管理職希望者が少ないこと、人材不足などが課題として挙げられている(p18～19)。
<p>男女共同参画</p> <p>◆固定的性別役割分担(P7～8)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「男(女)らしい振る舞い」については、男性の約6割、女性の約5割が「(どちらかと言えば)そう思う」と回答している(P7)。 「男女とも役割分担して積極的に家事に関わるべき」については、男女とも9割以上が「(どちらかと言えば)そう思う」と回答している(P8)。 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」については、男女の約7～8割が「(どちらかと言えば)そう思わない」と回答している(P8)。 自認する性を「男女どちらでもない」と回答した人の半数以上が、「男(女)らしい振る舞いをした方がよい」「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」について、「そう思わない」と回答している(P7～8)。 	<p>その他</p> <p>◆地域社会(P22)</p> <p>男女とも約6割が何かしらの活動に参加している。</p> <p>◆介護(P23)</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政や外部のサービスを頼らず自宅で介護している人が15.5%に対し、何かしらのサービス等を利用しながら介護をしている人が約7割。 将来自分や家族に介護が必要になった場合、男女とも「主に自分が介護」が最も多く(37.6%)、次いで「自宅で介護しない」(20.9%)だった。 <p>◆人権(P24～26)</p> <ul style="list-style-type: none"> ハラスメントは、約4割が「受けたことや身近で見聞きしたことはない」としているが、「受けたことがある」が約2割ある(P24)。 DVは、約5～6割が「受けたことや身近で見聞きしたことはない」としているが、「受けたことはないが身近で見聞きしたことはある」が約2割ある(P25)。 受けたことがある場合の相談先は「友人・知人・家族」「職場の同僚や相談窓口」が多い(P25)。 LGBTなどの性的少数者に関する意識啓発・支援については、「相談できる窓口の設置」(16.7%)が多かった(P26)。 <p>◆防災(P27)</p> <p>「女性や乳幼児に配慮した避難所設備の確保」(19.2%)、「防災会議委員への積極的な女性の登用」(14%)を求める意見が多かった。</p> <p>◆社会参加(P27)</p> <p>「夫婦や家族間でのコミュニケーションを図る」(21.1%)、「思春期、青年期、更年期、老年期に合わせた健康づくり」(29.5%)を必要とする意見が多い。</p> <p>◆行政への要望(P27～37)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「子育てや介護中であっても働ける支援」(15.5%)や、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及等」(13.4%)「保育や介護等のサービスの充実」(12.3%)を希望している(P28)。 「市の施策を知らない」「このアンケートで初めて男女共同参画について知った」との声あり。 	<p>ワーク・ライフ・バランス</p> <ul style="list-style-type: none"> 約5割の事業所が「管理職・従業員とも理解している」と回答している(P20)。 約7割の事業所が、休業・休暇の取得促進や、所定時間外労働の削減、メンタルヘルスなどの健康管理・増進の取組みを行っている(P20～21)。 従業員の離職の回避や仕事意欲の向上のため、約7割の事業所がワーク・ライフ・バランスを(可能な範囲で)推進したいと考えているが、「実行が難しい」とする理由に、「長年行ってきたやり方をすぐ帰ることは難しい」、「特定の従業員が休んだ場合に業務を代替できる体制がない」などの課題を挙げている(P21～27)。
<p>女性活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女とも約5割が女性が職業を持つことについて賛成している。その理由としては、「経済的な自立」(37.2%)、「能力を活かしたほうがよい」(33.9%)、「社会と関われる」(20%)が多い(P10)。 「女性が職業をもつ(もたない)」という考え方について、影響を受けた人物やツールは「特になし」(24.3%)、「女性の保護者」(21.4%)が多く、次いで「テレビ・新聞・インターネット」(14.1%)となっている(P11)。 将来家庭を持ったら、家事・育児とも「夫婦で分担」との回答がともに7割と多い(P12)。 	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 「子育てや介護中であっても働ける支援」(15.5%)や、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及等」(13.4%)「保育や介護等のサービスの充実」(12.3%)を希望している(P28)。 「市の施策を知らない」「このアンケートで初めて男女共同参画について知った」との声あり。 	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 成果を上げている企業の具体的な取組みの事例を紹介や、管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施の希望が多かった。 女性や企業への支援(経費的補助や子育て環境の充実)を望む声が多い。



第三次いわき市男女共同参画プラン 基本目標

