

議事（1） 男女共同に関する各種アンケート集計・分析結果等について

<p>市民 (市内に在住または通勤・通学する18歳以上のもの。回収数818件)</p>	<p>高校生 (県立高校の2年生2,450人。回収数1,154件)</p>	<p>事業所 (従業員10人以上の市内事業所1,264事業所。回答数179件)</p>
<p><b>属性</b></p> <p>① 性自認(心の性)について男女ほぼ同じ。「その他」が5人(0.6%)                  ② 年代は、10代4.5%、20代11.4%、30代12.8%、40代22.6%、50代29.8%、60代12.8%、70代以上6.0%(回答者の職業:公務員が4割)                  ③ 同居者について、配偶者と同居(65.4%)、息子・娘と同居(56.2%)、自分の親と同居(22.1%)、同居者なし(一人暮らし)(14.1%)</p>	<p><b>属性</b></p> <p>① 性自認(心の性)について、男性589人(51.0%)、女性542人(47.0%)、その他23人(2%)                  ② 「小学生の頃から既に女性の保護者も働いている」(76.9%)                  ③ 小学生の頃、育児について、主に女性の保護者が行う(56.1%)、両方で協力(35%)、主に男性の保護者(1.6%)                  ④ 小学校から高校までで「男女共同参画」について学習した機会あり(57.4%)。うち、理解できた20.4%、ある程度理解できた56.6%</p>	<p><b>属性</b></p> <p>① 業種は「建設業」が最も多く53社(29.6%)次いで「製造業」15.1%、「その他のサービス業」14.5%、「医療、福祉」12.3%と続く                  ② 経営者の94.4%が男性(169社/179社)                  ③ 従業員数は「11~30人」が、86社(48.0%)で一番多い                  ④ 全体の従業員(9,582人)において、男性が5,366人(56%)、女性が4,171人(43.5%)、その他が45人(0.5%)であった                  ⑤ 性別によって雇用形態に違いが見られる。男性は正規雇用の割合が高く、女性は非正規やその他の雇用形態の割合が相対的に高い傾向                  ⑥ 障害者雇用数121社(67.6%)が採用していない                  ⑦ 管理職(役員・事業主~係長職)の各階層において、男性がいずれも75%以上を占める。女性管理職はいずれも2割程度に留まる</p>
<p><b>男女共同参画</b></p> <p>◆用語の認知度                  ① 「DV」が最も高く「内容までわかる」が91%。その他、「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス」「LGBTQ」等、全体的に認知度は高い。一方、「ポジティブ・アクション」、「アンコン」等、認知度低い。                  ◆家庭参画                  ② 食事、掃除、洗濯などは女性(妻・母)主体。子育てや地域活動は、男性(夫・父)の関与あり。家事の男女協力は進んでいるものの、依然、負担偏り                  ◆結婚                  ③ 全体では8割超が「結婚は個人の自由なのでしてもしなくてもよい」(男性より女性にその意識が顕著に見られる)年代別では10代~30代により浸透                  ◆子育て                  ④ 親が希望する子どもの最終学歴:大学進学が最多。男女ともおよそ65%                  ◆仕事                  ⑤ 回答者の就業率:全体で82.8%(男性88.6%、女性77.2%)                  ⑥ 女性が「生涯にわたって仕事をする」ことに肯定的(63.6%)                  ⑦ 夫婦(パートナー同士)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(56.1%)」、「柔軟な働き方の導入(52.9%)」「保育サービス(保育所・学童)の充実(45.2%)」などの意見が多い。</p>	<p>◆用語の認知度                  ① 「ジェンダー」「DV」「ダイバーシティ」「LGBT」について、7割以上が「知っている」または「聞いたことがある」                  ② 認知度が低かったのは、「ポジティブ・アクション」(0.4%)、「ワーク・ライフ・バランス」(1.3%)、「アンコンシャス・バイアス」(6.9%)と続く</p>	<p><b>各種取組み</b></p> <p>◆労働時間・有給休暇                  ① 1人あたりの直近1ヶ月の平均残業時間は1~9時間が80社(44.7%)、10~19時間が52社(29.1%)。残業なし(残業0)も17社(9.5%)、20時間未満で8割以上を占める。60時間以上の事業所なし                  ② 長時間労働の是正や解消策としては、「身近な上司による声かけ」、「残業の事前承認」、「会議時間・回数の見直し」などが主な取組として多い                  ③ 年次有給休暇の取得率は、「50~74%」が82社(45.8%)で最多                  ④ 有給休暇取得促進の取組としては、「時間・半日単位など柔軟な有給休暇の取得制度」、「積極的な休暇取得の仕組みづくり」、「身近な上司による声かけ(奨励)」などの導入が多い                  ◆育児・介護支援                  ⑤ 「育児休業」「介護休業」は約9割が就業規則に規定されるも、「看護休暇(有給)」「介護休暇(有給)」については4割程度の規定率。なお、規定していなくても、認めている事業所も一定程度あり                  ⑥ 各休業・休暇の取得は男女ともに取得されているものの、取得状況は、男性よりも女性の方が多い。特に、育児休業取得率は差が大きい。制度として利用されているものの、利用は限定的</p>
<p><b>女性活躍推進</b></p> <p>① 女性の社会進出について、やる気と能力があれば社会進出すべき(76.5%)                  ② 増えた方がよい女性の職業は、「政治家(議員、首長)(59.3%)」、「企業の経営者・管理職」(41.6%)、「公務員の管理職」(31.2%)と続く                  ③ 女性が社会進出し、男性とともに政策や方針の決定に参画していくには、「家庭内での役割分担」(56.8%)、「女性の意志決定参画の当たり前化」(40.1%)、「男性の学ぶ機会の充実」(33.1%)が必要                  ④ 女性が社会で活躍するには、「男性の家事参加」(64.7%)、「保育サービスの充実」(59.5%)「家族の理解と協力」(50.0%)、「男性の意識・行動変容」(49.1%)が必要。                  ⑤ 女性が職場で活躍するには「育児・介護両立支援制度」(50.7%)「働きやすい職場環境整備」(48.5%)、「勤務時間の柔軟化」(44.3%)が必要</p>	<p><b>男女平等感</b></p> <p>① 「学校生活」において男女平等と感じている割合44.2%                  「家庭生活」においては、47.5%                  ② 「法律や制度」においては、男女平等と感じている割合が下がり(31.6%)、「社会全体」に対しては、さらにその割合が下がる(21.8%)</p>	<p><b>女性活躍推進</b></p> <p>① 「子を産出して産休・育休後に復帰し継続して就業」の事業所は74社(41.3%)にとどまる。出産や育児を契機に離職の事業所10社(5.6%)                  ② 女性活躍推進に係る取組例として、勤務地や労働条件の配慮や研修参加奨励などの基本的施策は6割以上の事業所で導入                  ③ 女性活躍推進の課題としては、「家庭生活(家事・育児・介護等)の女性への負担」が52%と最も多い                  また、管理職希望者の少なさや必要スキルをもつ女性人材の不足も目立つ</p>
<p><b>人権・DV</b></p> <p>① ハラスメントを「受けたことがある」(37.2%)、「受けたことはないが身近で見聞きしたことはある」(32.8%)。(合わせると、ちょうど70%)                  ② DV被害者は全体の10.3%。男性より女性が多く被害を受ける                  身近での目撃や認知は全体の34.4%。(性別により経験や認知に差)                  ③ ハラスメントやDVを受けた場合の相談先としては、「職場の同僚や相談窓口」(57.8%)、「家族」(49.7%)、「友人・知人」(41.0%)が多い                  ④ 相談しなかった理由としては、「相談しても無駄だと思った」(63.4%)、「自分さえ我慢すればよいと思った」(33.3%)となっている                  ⑤ 性別や性的指向に違和感・悩みの経験あり:全体の13.8%                  ⑥ LGB T Qに関する意識啓発や必要な支援については、「気持ち・情報を共有できる居場所」(41.7%)、「相談できる窓口の設置」(37.0%)が多い</p>	<p>◆固定的性別役割分担                  ① 「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、男性の約86%、女性の約93%が、「そう思う」または「(どちらかと言えば)そう思う」と回答                  ② 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」については、全体の8割超が「そう思わない」または「(どちらかと言えば)そう思わない」</p>	<p><b>ワーク・ライフ・バランス</b></p> <p>① ワーク・ライフ・バランスについて「管理職・従業員とも理解している」と回答したのは121社(67.6%)。一方、「管理職」は、理解している」とする回答も39社(21.8%)あり、管理職層での理解が先行                  ② 何かしらの取組を行っているのが87社(48.6%)と約半数                  ③ 具体の取組としては、「休業・休暇の取得促進」や、「時間外労働の削減」などが中心。その他、「業務改善・人材育成」や「福利厚生」の面の取組は限定的。また、託児施設設置の普及は進んでいない</p>
<p><b>防災</b></p> <p>◆防災 男女共同参画の視点での防災活動に必要なこと                  ① 「女性や乳幼児に配慮した防災マニュアルの整備・避難所設備の確保」(54.9%)、「防災会議等の積極的な女性の登用」(35.5%)が多い。</p>	<p><b>女性活躍推進</b></p> <p>① 女性が職業を持つことについて男女ともに6割超が賛成                  ② ずっと職業を持ち続ける方がよい理由としては、多い順に、「経済的な自立」(46.2%)、「能力を活かしたほうがよい」(27.3%)、「社会とより関われる」(17.6%)など                  ③ 将来家庭を持ったら、家事・育児とも「夫と妻で分担」との回答が、男女いずれにおいても、およそ9割                  ④ 将来、子どもを持った場合、子育ての方針としては、「男らしさ、女らしさととらわれず、その子の個性を尊重して育てる」が約7割、「男らしく、女らしく育てる」が約1割</p>	<p><b>ハラスメント対策</b></p> <p>① ハラスメント防止の取組としては、「就業規則等へのハラスメント禁止の明記」が最多(125社。69.8%)制度面の整備が進む一方で、研修や実態把握などの実践的取組は少ない                  ② ハラスメントが起きた時の対応困難な点としては、「ハラスメントがハラスメントでないかの線引きが難しい」が最も多い(124社。69.3%)次いで、「当事者の言い分の食い違いによる事実確認が困難」(104社。58.1%)と続く</p>
<p><b>その他</b></p> <p>◆男性の積極的な家事・地域活動への参加                  ① 「男性の“とも家事”意識の醸成」、「夫婦や家族間での密なコミュニケーション」、「働き方・休暇制度の充実」が多い                  ◆男女が生涯にわたり心身ともに健康であるためには                  ② 「ライフステージにあわせた健康づくり」(55.6%)を必要とする意見が多い</p>	<p><b>人権・DV</b></p> <p>① ストーカーについて「自分が受けた」(21人、1.8%)、「身近で見聞きした」(115人、10.0%)                  ② デートDVについては「受けたことがある」は0だったが、身近で見聞きしたのは、64人(5.5%)                  ③ 直接被害を受けた方の46.4%が親、先生、友達に相談                  ④ どこ(誰)にも相談しなかった(できなかった)のは23.2%                  ⑤ 理由として、相談するほどのことではないと思った(56.3%)、相談しても無駄(31.3%)、自分さえ我慢すればよい(31.3%)                  ⑥ 体の性、性自認(心の性)、性的指向に違和感・悩み(49人、4.2%)で、それに対する相談は(18人*36.7%)に留まる                  ⑦ 身近に、体の性、性自認(心の性)、性的指向に悩む方を見たり・聞いたことあるかに対し161人(14.0%)                  ⑧ 性的少数者の方々にに関して、どのような意識啓発や支援策が必要と思うかについて、「相談窓口の設置」、「居場所づくり」、「法律・条例の制定」など</p>	<p><b>その他</b></p> <p>① 女性活躍推進・ワーク・ライフ・バランスの取組推進にあたり、市(行政)に望むこととして、「先進企業の取組事例紹介」「女性活躍・ワーク・ライフ・バランスの各種支援」が多い</p>

