

**男女共同参画社会の実現に向けた  
市民・事業所アンケート調査  
結果報告書**

**平成29年8月  
西予市**



# 目次

## I 調査概要

1 調査目的.....	1
2 調査設計.....	1
3 報告書の見方.....	2

## II 調査結果 市民意識調査

1 回答者の属性.....	3
2 男女共同参画社会について.....	7
1 男女共同参画の周知度.....	7
2 男女の平等について.....	16
3 家庭や地域生活での男女共同参画.....	24
1 結婚・離婚・家庭についての考え方.....	24
2 家庭生活における男女の役割分担について.....	29
3 家事・育児・介護への男女共同参画について.....	52
4 女性の就業と社会進出 職場における男女共同参画について.....	55
1 女性の就業.....	55
2 女性の就業の継続.....	57
3 仕事を辞めた理由.....	75
4 女性の社会進出での問題点.....	77
5 女性をもっと活躍すべき分野や役職.....	86
6 就任依頼があった場合の対応.....	95
7 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと.....	104
5 人権と暴力について.....	106
1 メディアにおける性・暴力表現.....	106
2 ドメスティック・バイオレンスの被害.....	108
3 相談の有無.....	114
4 暴力や差別をなくすための方策について.....	116
5 ハラスメントの被害について.....	118
6 男女共同参画の実現に向けて.....	120
1 市政への男女の意見の反映.....	120
2 男女共同参画社会実現に向け本市が力を入れるべき事項.....	121
7 自由意見.....	126

## III 調査結果 事業所意識調査

1 事業所の概要について.....	129
1 事業所の主たる業務.....	129
2 事業所の雇用人数.....	130
3 事業所の管理職について.....	130
2 育児休暇と介護休暇について.....	132

1	育児休暇制度と介護休暇制度の有無 .....	132
2	育児休暇の取得状況 .....	133
3	育児休暇や介護休暇の取得促進に関する課題 .....	134
4	ワーク・ライフ・バランスについて .....	135
3	女性が社会で活躍するために問題となること .....	136
1	セクシュアル・ハラスメントについて .....	136
2	様々なハラスメント等の問題に対する事業所の取組み .....	137
4	事業所での男女共同参画推進について .....	138
1	事業所での男女共同参画推進に関して行政がすべきこと .....	138
2	事業所が抱える人材面での経営課題 .....	139
5	自由意見 .....	140
<b>IV 調査結果のまとめ</b>		
1	回答者の属性 .....	141
2	男女共同参画社会について .....	141
3	家庭や地域生活での男女共同参画 .....	142
4	女性の就業と社会進出 職場における男女共同参画 .....	143
5	人権と暴力について .....	145
6	男女共同参画の実現に向けて .....	146
1	事業所の概要について .....	147
2	育児休暇と介護休暇について .....	147
3	女性が社会で活躍するために問題となること .....	148
4	事業所での男女共同参画推進について .....	148

# I 調查概要



# I 調査概要

## 1 調査目的

市民の男女共同参画に関する意識や実態を把握するとともに、市内の事業所における休業制度や女性の職域拡大、働く環境の実態を把握し、「第2次西予市男女共同参画基本計画」策定の基礎資料とすることを目的に実施した。

## 2 調査設計

### <市民意識調査>

- (1) 調査地域 西予市全域
- (2) 調査対象 市内に居住する19歳以上の男女（平成29年4月1日現在）
- (3) 抽出方法 住民基本台帳より無作為抽出
- (4) 調査方法 郵送配布・郵送回収
- (5) 調査時期 平成29年7月4日～7月28日
- (6) 回収結果

標本数	有効回収数	有効回収率
1,000人	386	38.6%

### <事業所意識調査>

- (1) 調査地域 西予市全域
- (2) 調査対象 市内に本拠地があり、従業員が概ね10名以上いる事業所
- (3) 抽出方法 無作為抽出
- (4) 調査方法 郵送配布・郵送回収
- (5) 調査時期 平成29年7月4日～7月28日
- (6) 回収結果

標本数	有効回収数	有効回収率
50事業所	37	74.0%

### 3 報告書の見方

- (1) 基数となるべき実数は、(n=〇〇)と表示し、各比率は、すべてを 100%として百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しました。そのために、百分率の合計が 100%にならないことがあります。
- (2) 質問文の中に、複数回答が可能な質問がありますが、その場合、回答の合計は、調査数を上回る場合があります。複数回答の質問については無回答は省いて集計しています。
- (3) 図中の選択肢表記は、場合によっては語句を短縮・簡略化している場合があります。
- (4) クロス集計等での件数(母数)の少ない集計結果についても、参考までに記載しています。
- (5) グラフ中の数値が 0.0%の場合には省略している場合があります。

## II 調查結果 市民意識調查

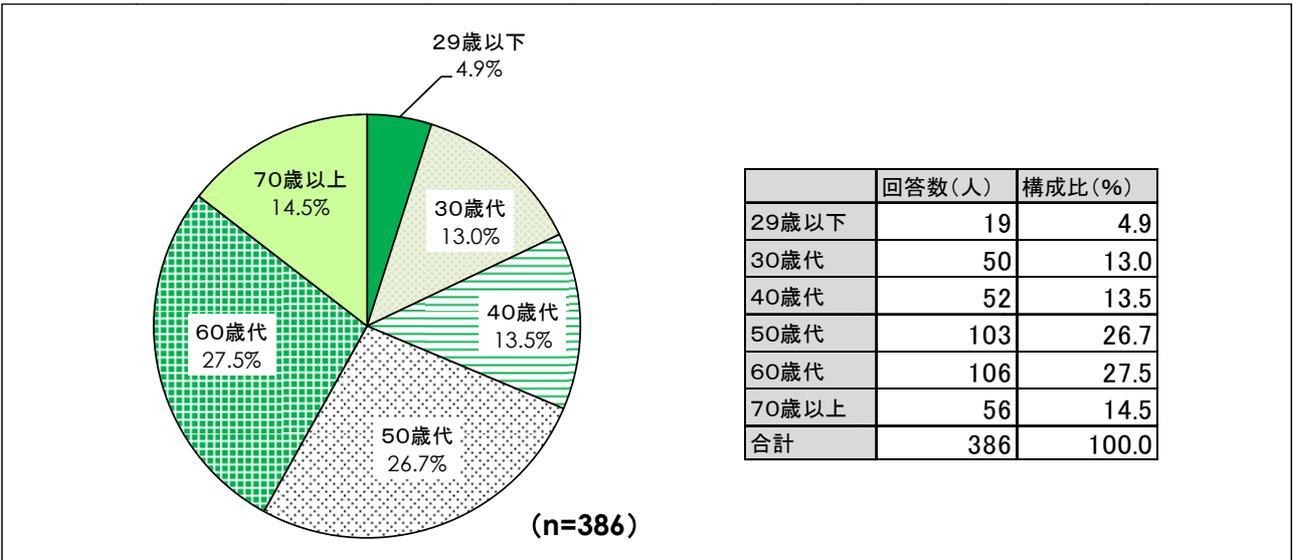
---



# 1 回答者の属性

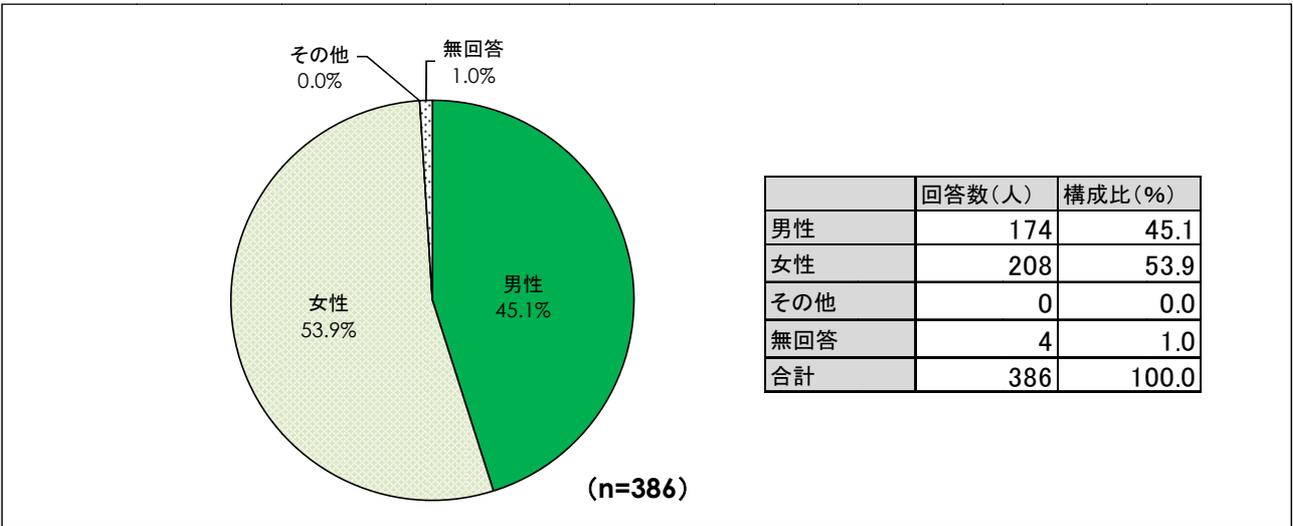
問1 あなたの年齢についてお聞かせください。(〇は1つだけ)

回答者の年齢は、「60歳代」が27.5%と最も多く、次いで「50歳代」が26.7%となっており、「70歳以上」(14.5%)を合わせると、50歳以上が68.7%と約7割を占めています。



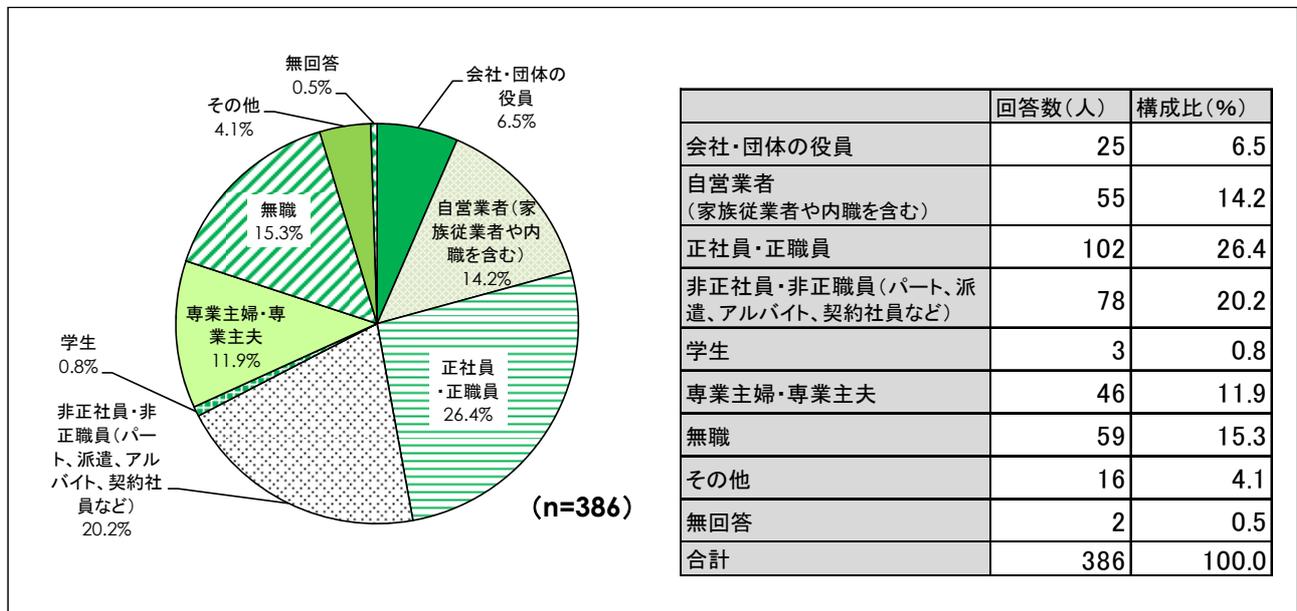
問2 あなたの性別についてお聞かせください。(〇は1つだけ)

回答者の性別は、「男性」が45.1%、「女性」が53.9%となっており、回答者はやや女性が多くなっています。



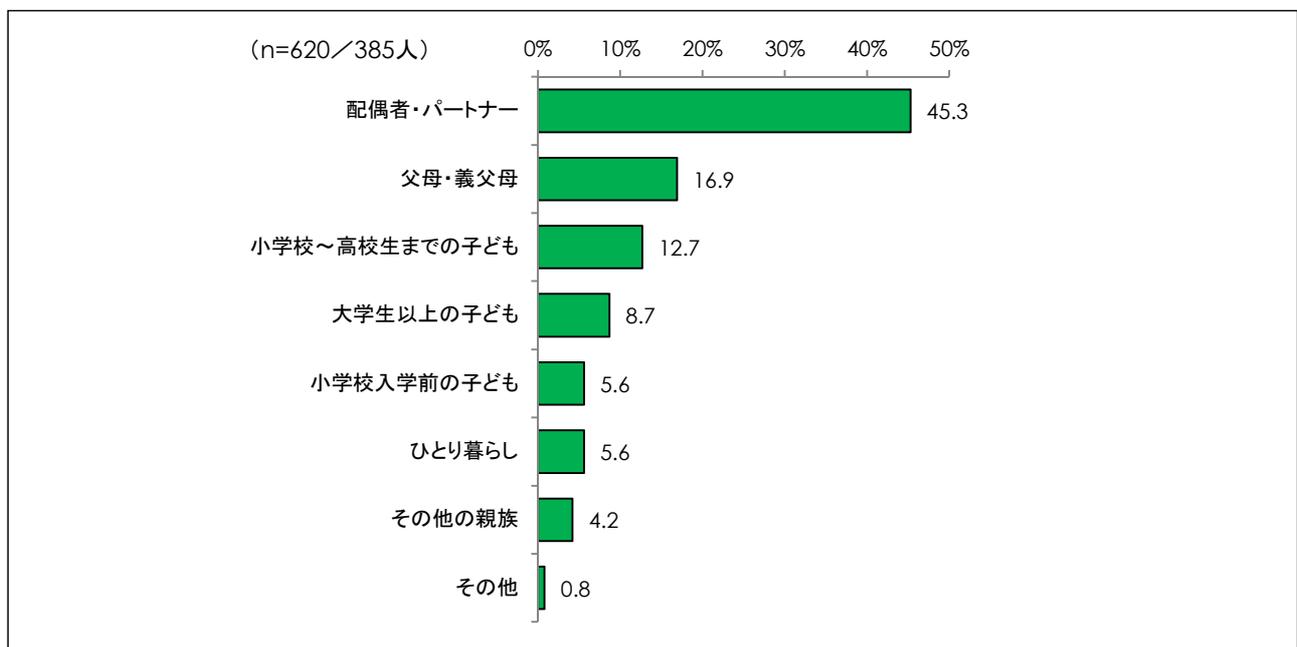
問3 あなたのご職業（勤務形態）についてお聞かせください。（〇は1つだけ）

回答者の職業は、「正社員・正職員」が 26.4%と最も多く、次いで「非正社員・非正職員（パート、派遣、アルバイト、契約社員など）」が 20.2%となっています。



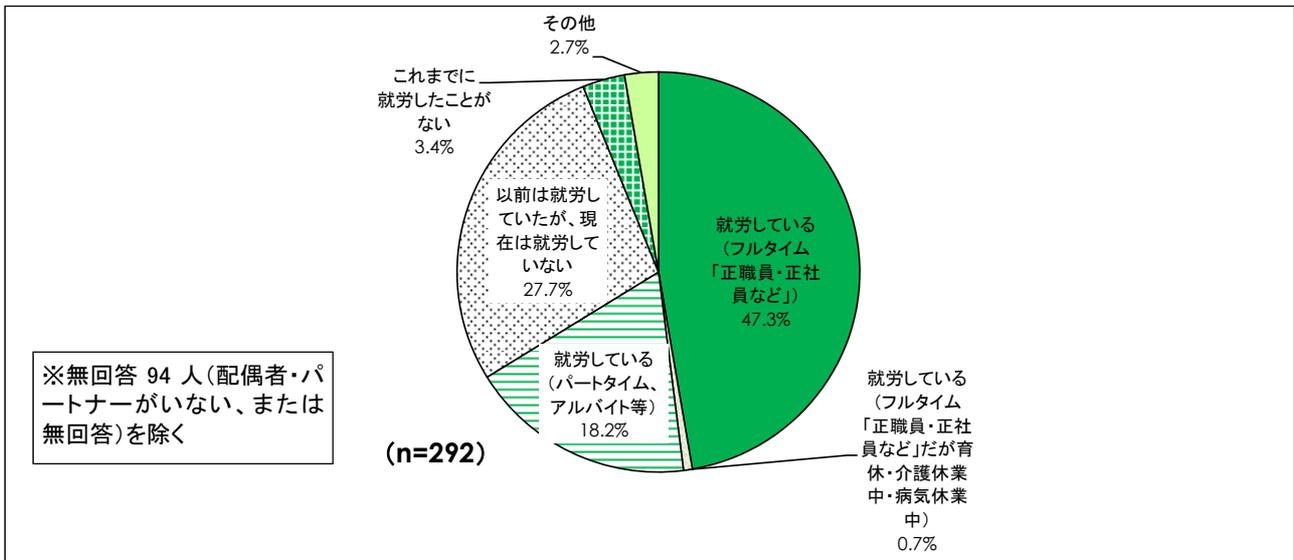
問4 あなたは現在、どなたと一緒に住んでいますか。（当てはまるものすべてに〇）

回答者の同居者についてみると、385人からの回答があり、「配偶者・パートナー」が 45.3%を占め、最も多くなっています。次いで「父母・義父母」(16.9%)、「小学校～高校生までの子ども」(12.7%) などとなっています。



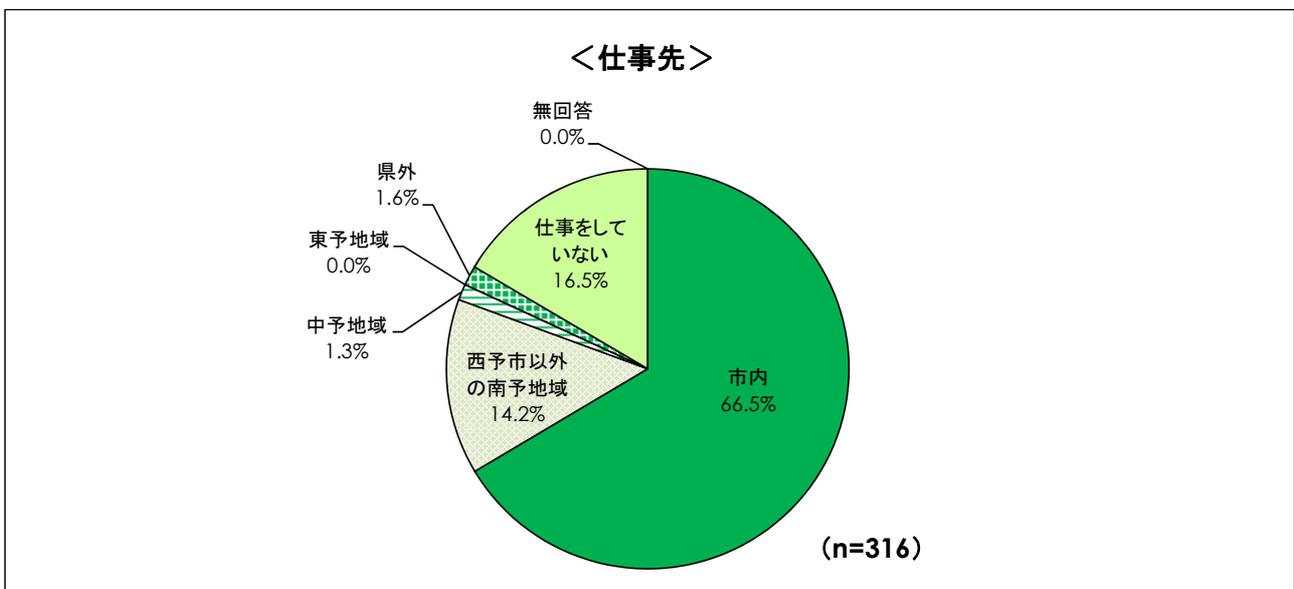
問5 配偶者・パートナー（別居・同居を含む）がいいらっしゃる方におたずねします。配偶者・パートナーの方の就労状況をお聞かせください。（〇は1つだけ）

配偶者・パートナーの方の就労状況をたずねたところ、「就労している（フルタイム「正職員・正社員など）」が47.3%と最も多く、次いで「以前は就労していたが、現在は就労していない」（27.7%）、「就労している（パートタイム、アルバイト等）」（18.2%）などとなっています。



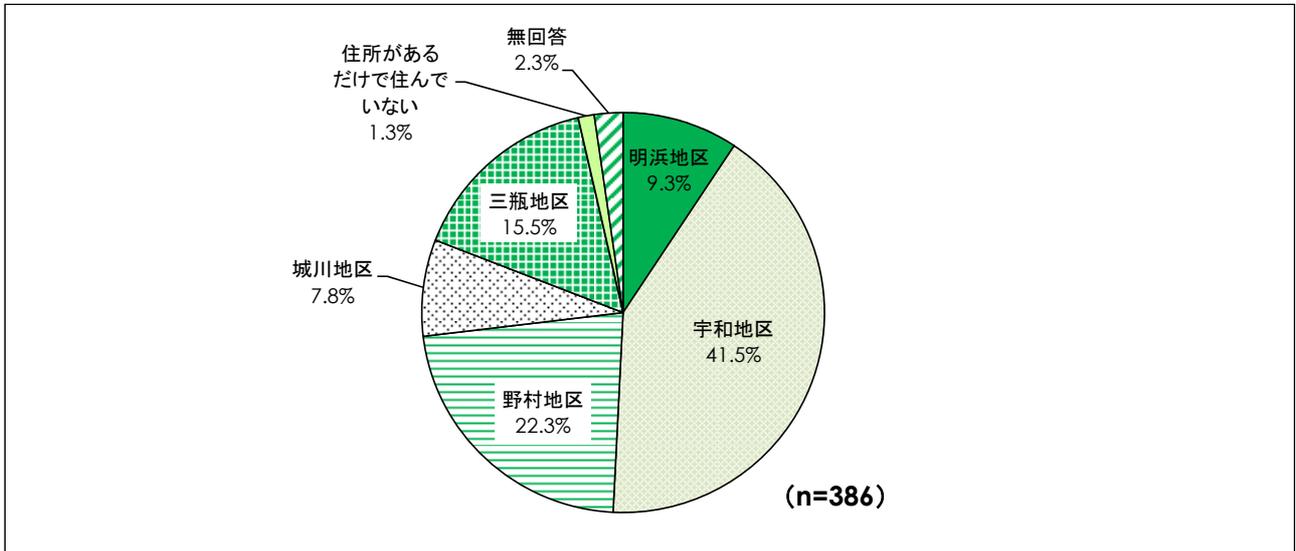
問6 あなたの仕事先又は通学先はどちらですか。（仕事又は通学先に〇は1つだけ）

回答者の仕事先又は通勤先をみると、仕事先では「市内」が66.5%、「西予市以外の南予地域」が14.2%となっています。また、「仕事をしていない」は16.5%を占めています。



問7 あなたのお住まいの地域についてお聞かせください。(〇は1つだけ)

回答者の居住地区をみると、「宇和地区」が41.5%と最も多く、次いで「野村地区」(22.3%)、「三瓶地区」(15.5%)、「明浜地区」(9.3%)、「城川地区」(7.8%)となっています。



## 2 男女共同参画社会について

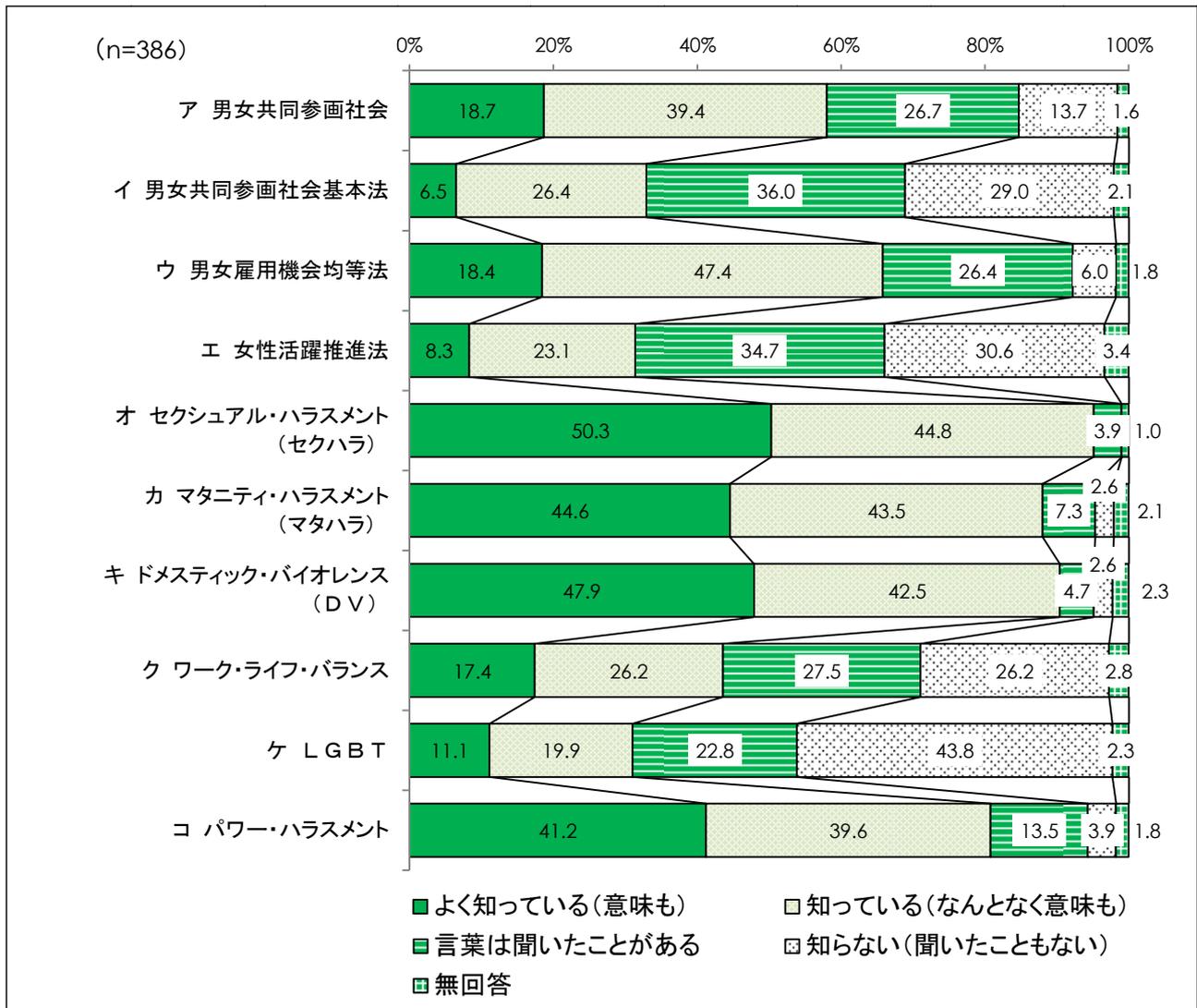
### 1 男女共同参画の周知度

問8 あなたは、以下の言葉をご存じですか。次のア～コのそれぞれの言葉について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

#### 【全体の傾向】

男女共同参画に関する言葉の周知度をたずねたところ、「よく知っている（意味も）」、「知っている（なんとなく意味も）」を合わせた『知っている』の割合は、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」（95.1%）、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」（90.4%）、「マタニティ・ハラスメント」（88.1%）などで高くなっています。一方、『知っている』の割合が低い言葉は、「LGBT」（31.0%）、「女性活躍推進法」（31.4%）、「男女共同参画基本法」（32.9%）となっており、周知度がやや低くなっています。

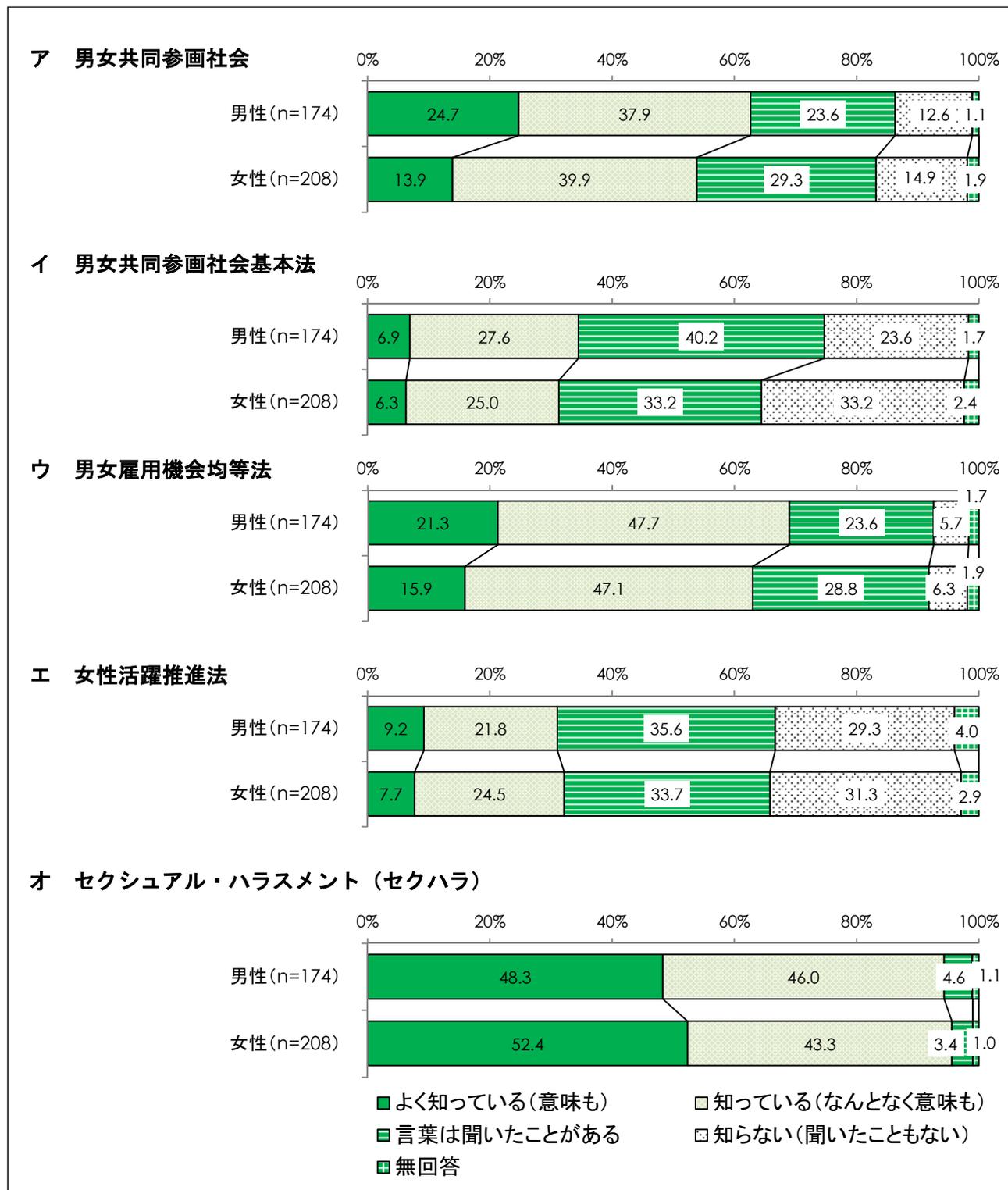
図表 1 男女共同参画の周知度（全体）



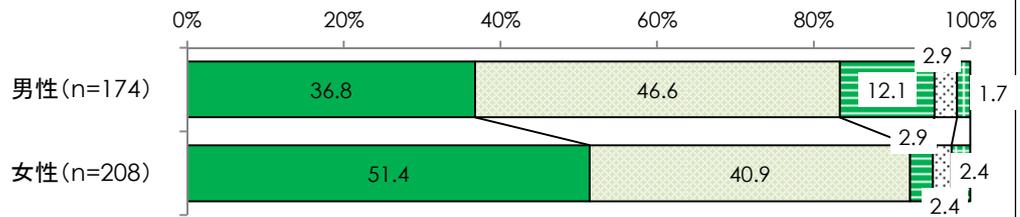
【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、「男女共同参画社会」、「男女雇用機会均等法」については男性の『知っている』の割合が女性の割合を大きく上回っています。女性の『知っている』割合が男性を大きく上回っている言葉は、「マタニティ・ハラスメント」、「LGBT」などとなっています。

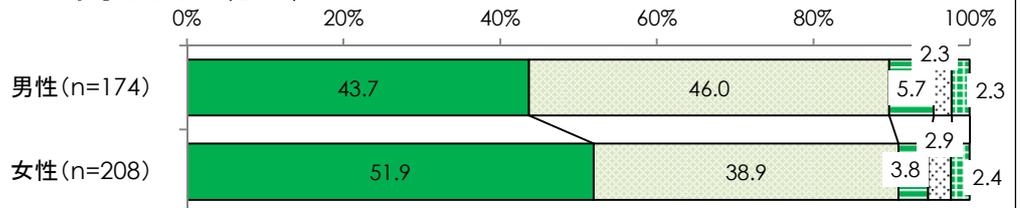
図表 2 男女共同参画の周知度（男女別）



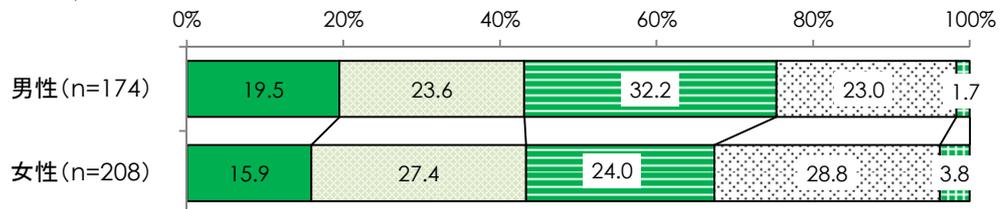
カ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）



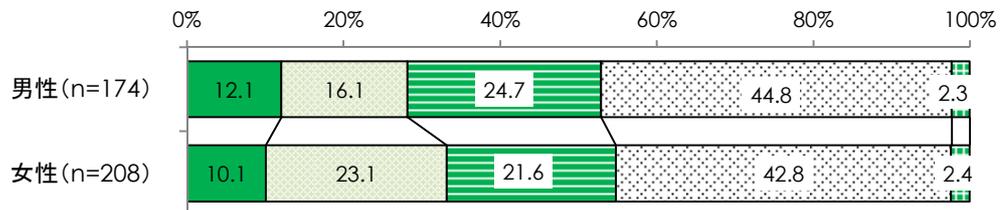
キ ドメスティック・バイオレンス（DV）



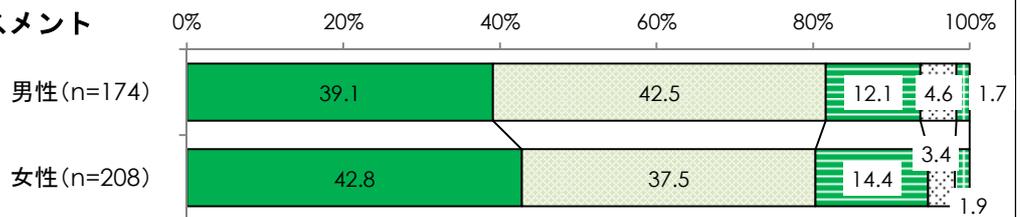
ク ワーク・ライフ・バランス



ケ LGBT



コ パワー・ハラスメント



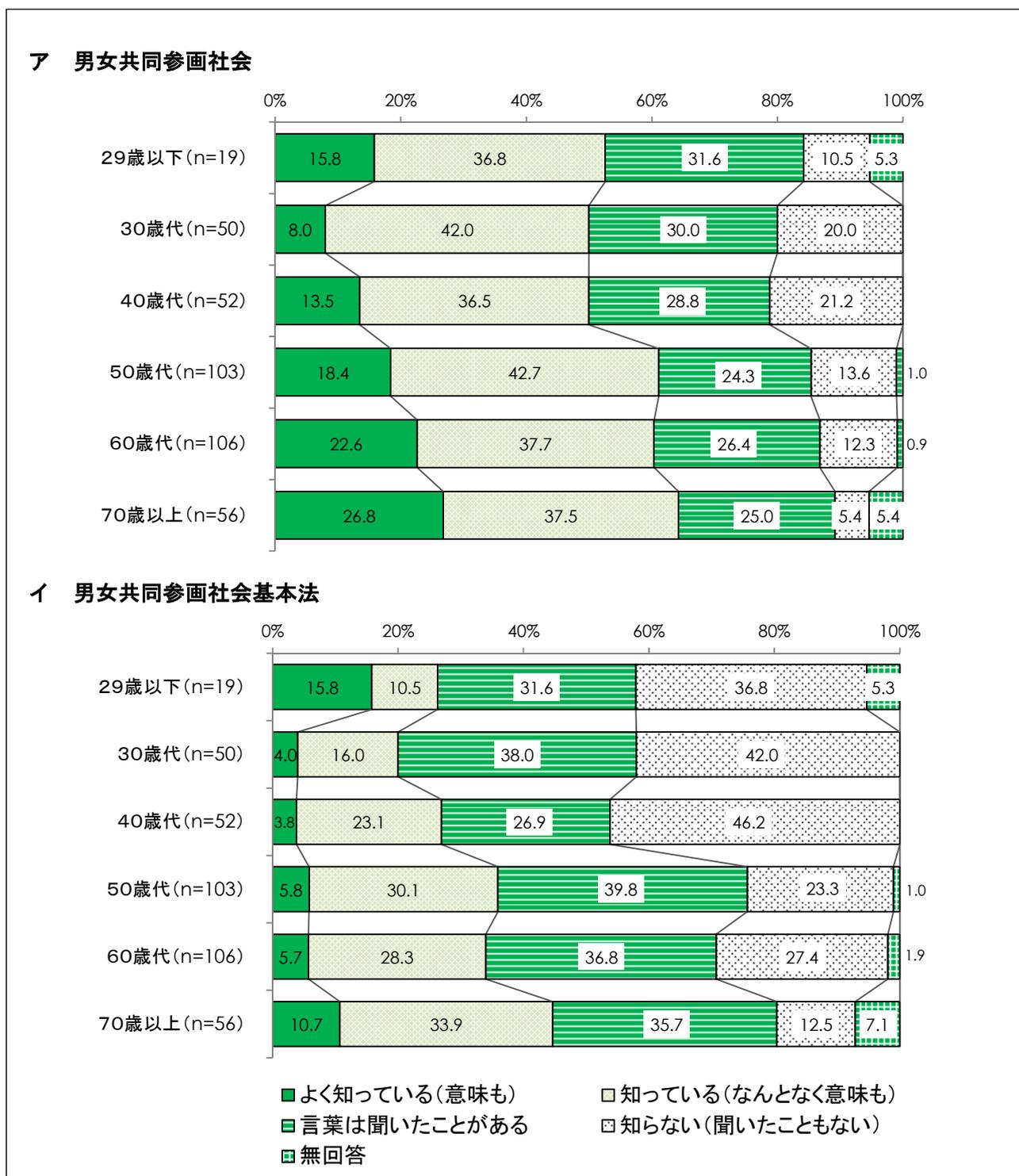
- よく知っている(意味も)
- 知っている(なんとなく意味も)
- ▨ 言葉は聞いたことがある
- ▩ 知らない(聞いたこともない)
- 無回答

【属性別の傾向 年代別】

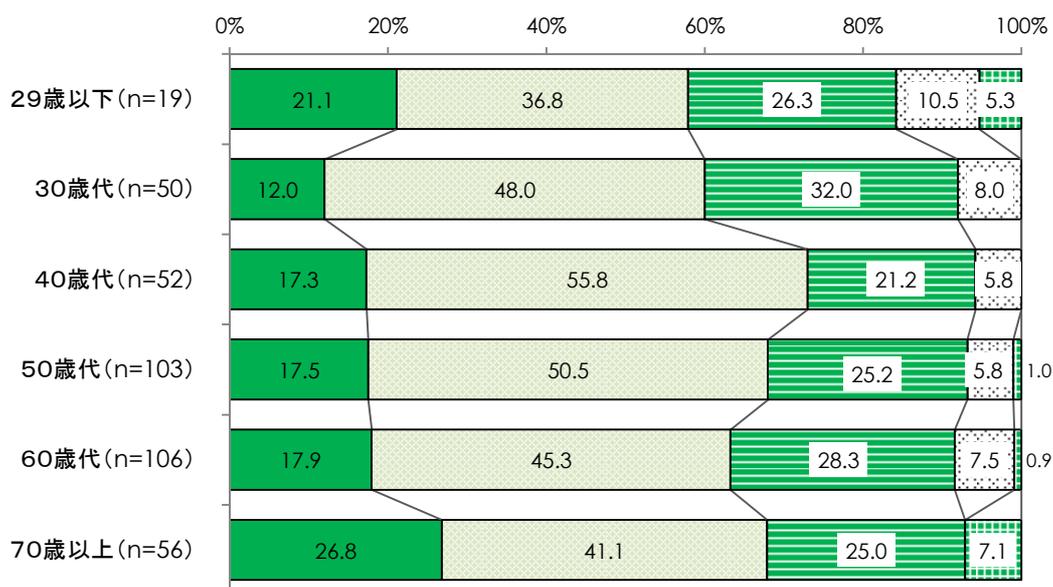
年代別にみると、「男女雇用機会均等法」、「セクシュアル・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」、「ワーク・ライフ・バランス」については、30～50歳代の現役で働いている世代において周知度が高くなっています。

一方、「LGBT」については、29歳以下の若年層で『知っている』の割合が最も高くなっています。また、「パワー・ハラスメント」についても、29歳以下の『知っている』の割合が最も高く、年齢が上がるにつれ、『知っている』の割合が減少しています。

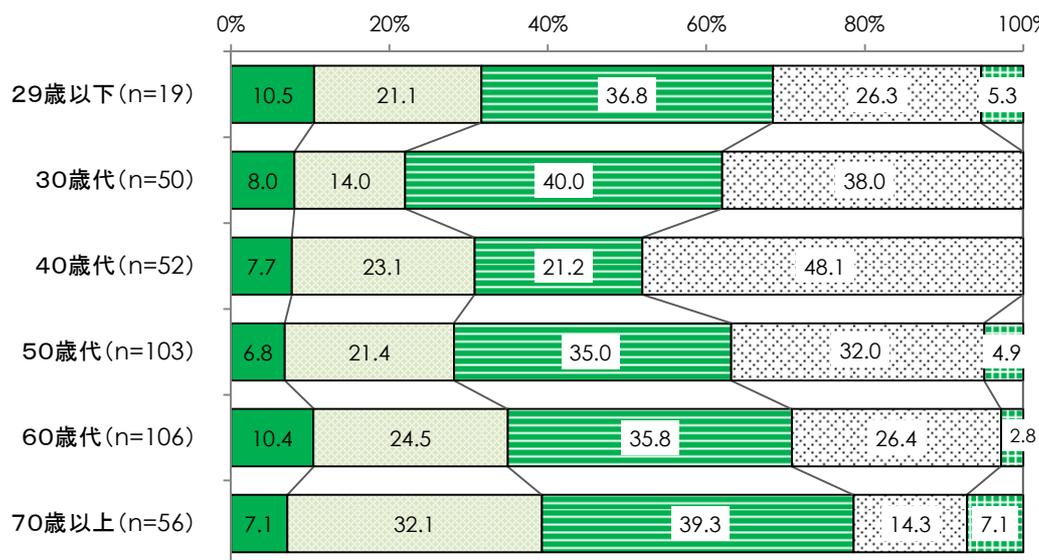
図表 3 男女共同参画の周知度（年代別）



### ウ 男女雇用機会均等法

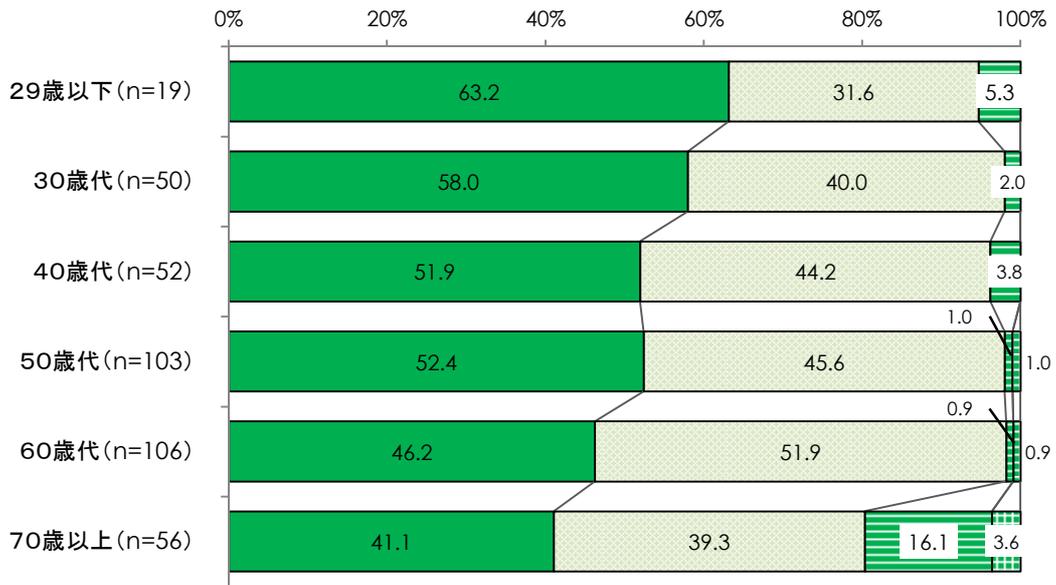


### エ 女性活躍推進法

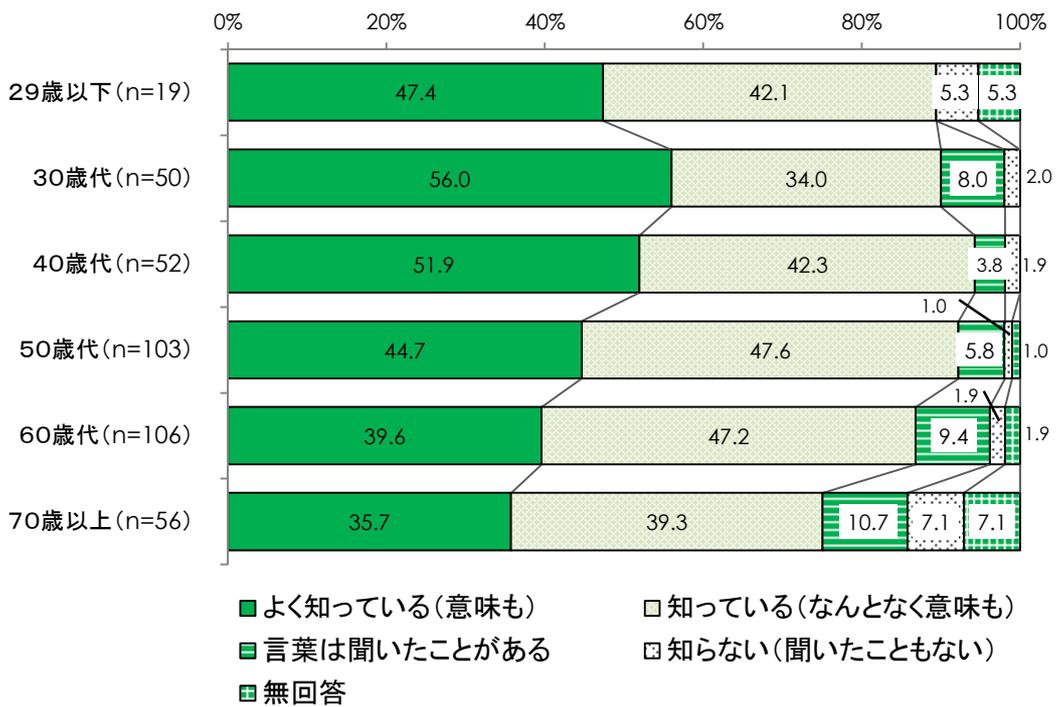


- よく知っている(意味も)
- 知っている(なんとなく意味も)
- 言葉は聞いたことがある
- 知らない(聞いたこともない)
- 無回答

オ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）



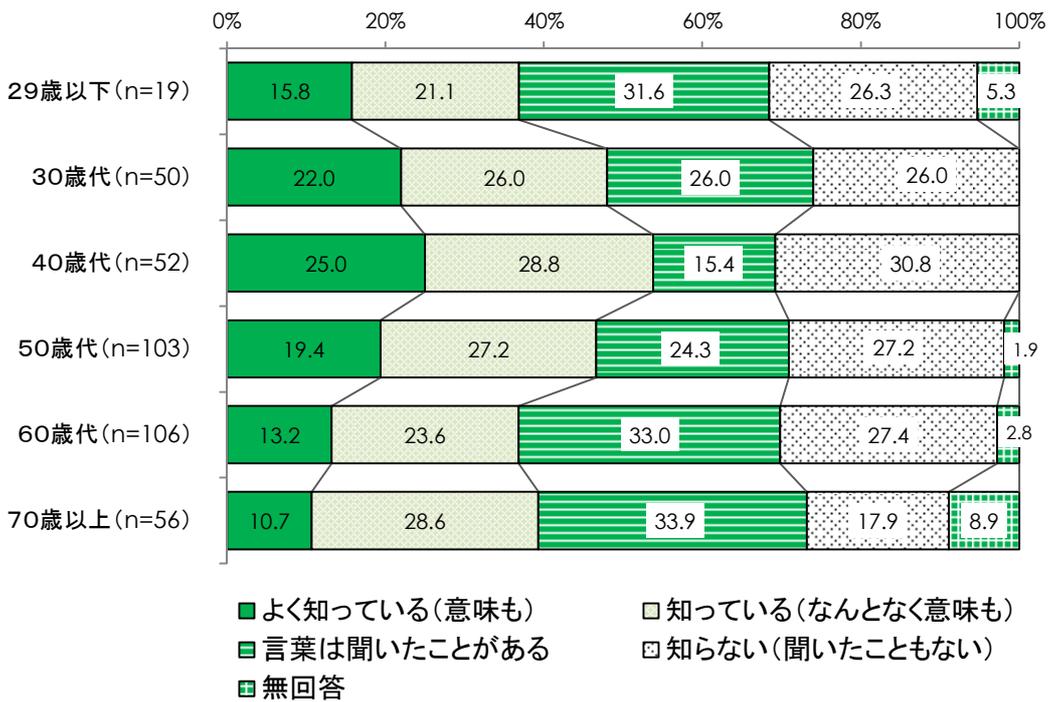
カ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）



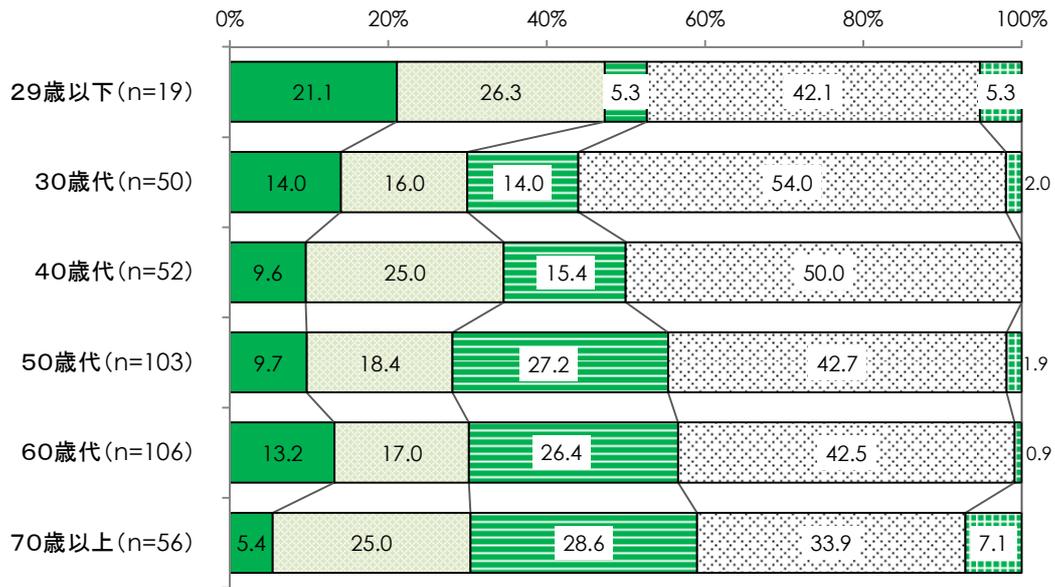
### キ ドメスティック・バイオレンス (DV)



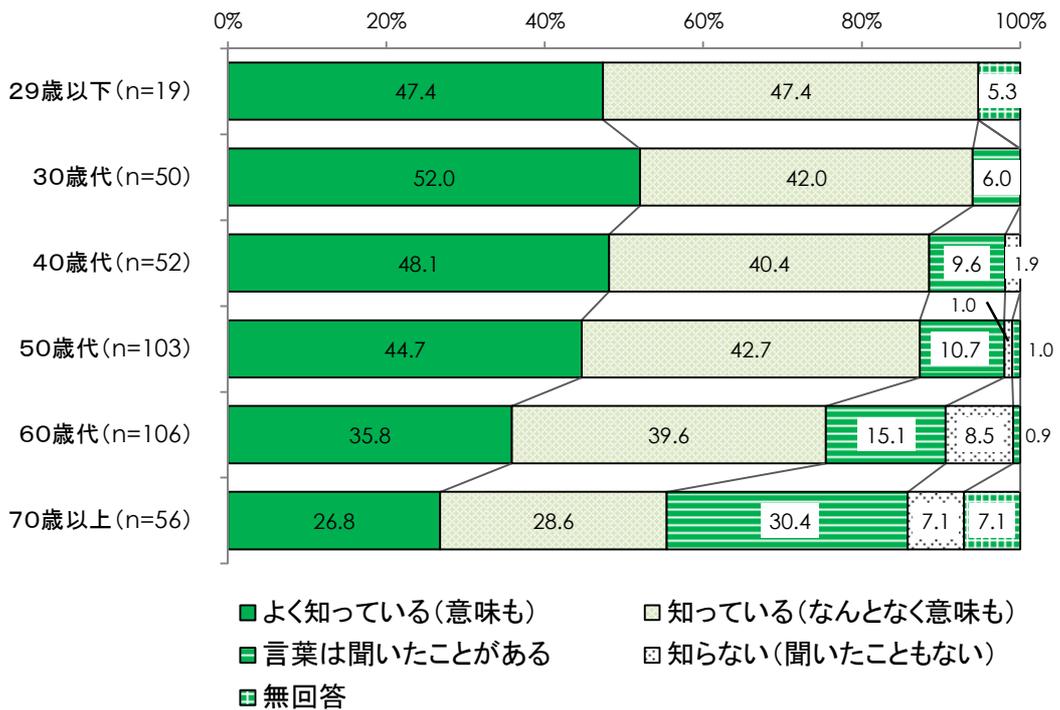
### ク ワーク・ライフ・バランス



## ケ LGBT



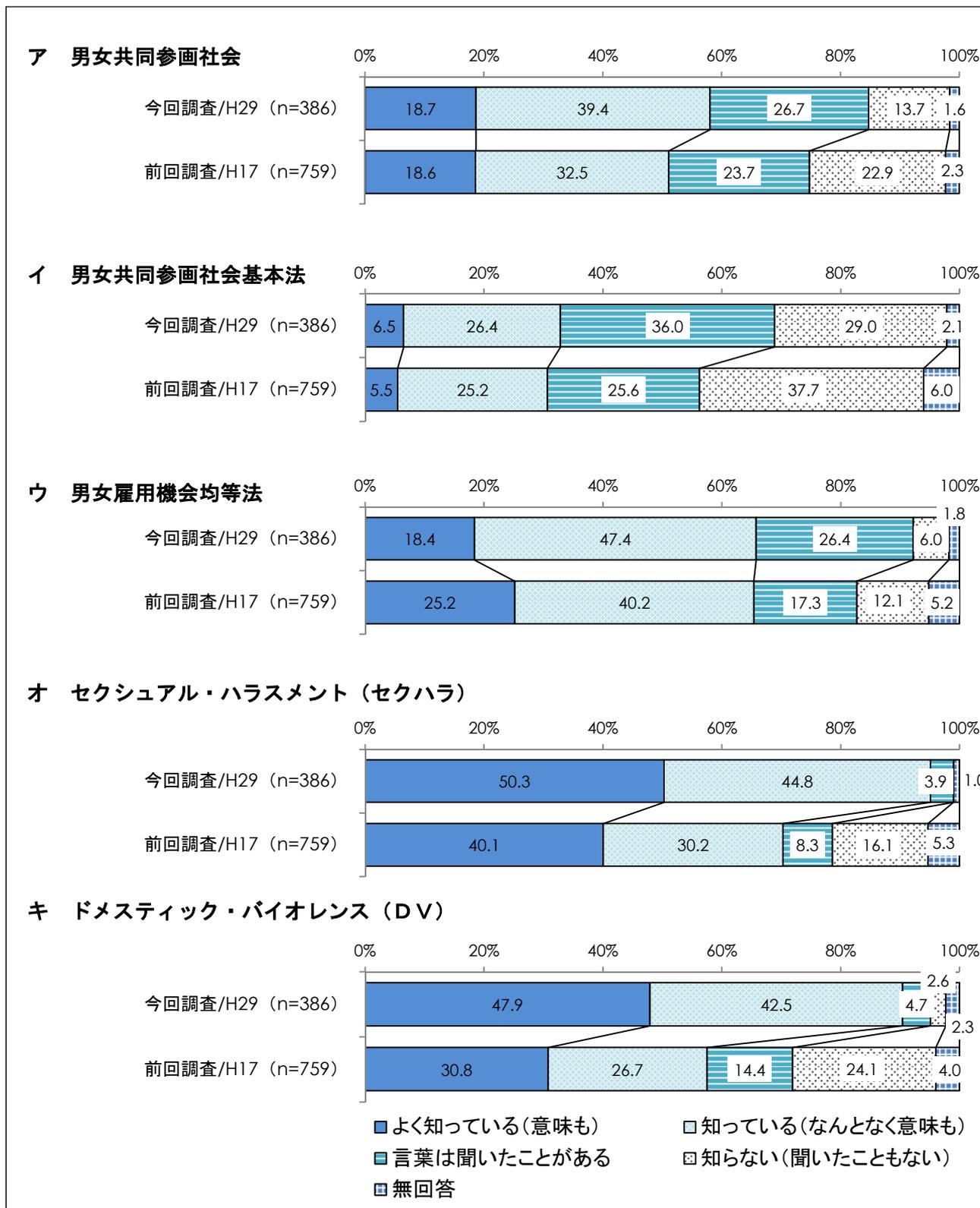
## コ パワー・ハラスメント



【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、『知っている』の割合が全ての項目で増加しています。なかでも、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」は 32.9 ポイント増加、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」は 24.8 ポイントと大きく増加し、周知度が上がっています。

図表 4 男女共同参画の周知度（前回との比較）



## 2 男女の平等について

問9 あなたは、次の各分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。ア～キのそれぞれの分野について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

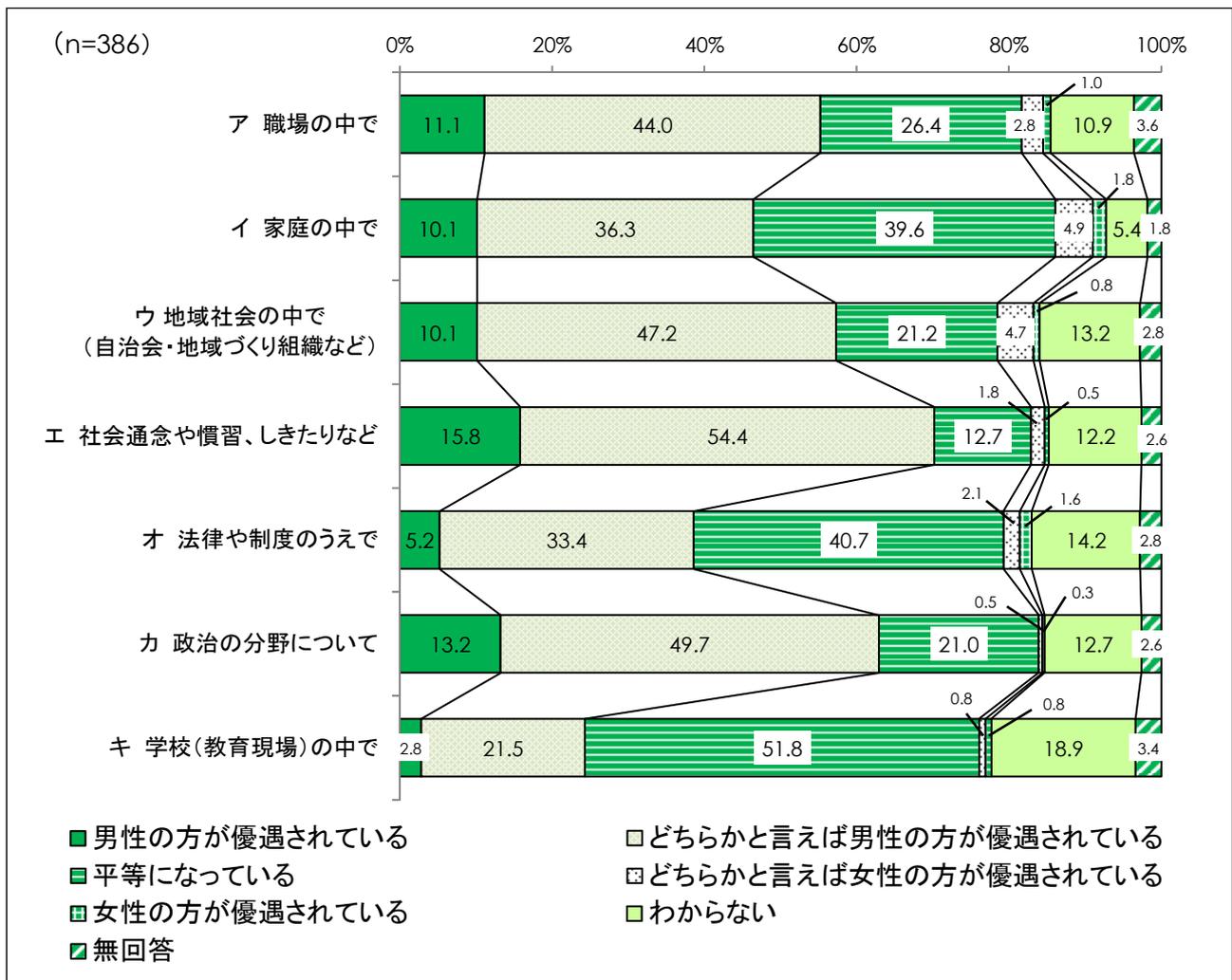
### 【全体の傾向】

次の各分野において、男女の地位についてたずねたところ、「男性の方が優遇されている」と「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』の割合が高くなっています。なかでも、「社会通念や慣習、しきたりなど」(70.2%)、「政治の分野について」(62.9%)、「地域社会の中で(自治会・地域づくり組織など)」(57.3%)、「職場の中で」(55.1%)では5割を超えており、半数以上の人々が『男性優遇』だと感じています。

また、「平等になっている」の割合が高い分野は、「学校(教育現場の中で)」(51.8%)、「法律や制度のうえで」(40.7%)となっており、これらの分野では男女平等だと感じる人が、他の分野に比べてやや多くなっています。

一方、「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」と「女性の方が優遇されている」をあわせた『女性優遇』の割合については、どの分野においても1割未満と低くなっています。

図表 5 男女の平等について (全体)

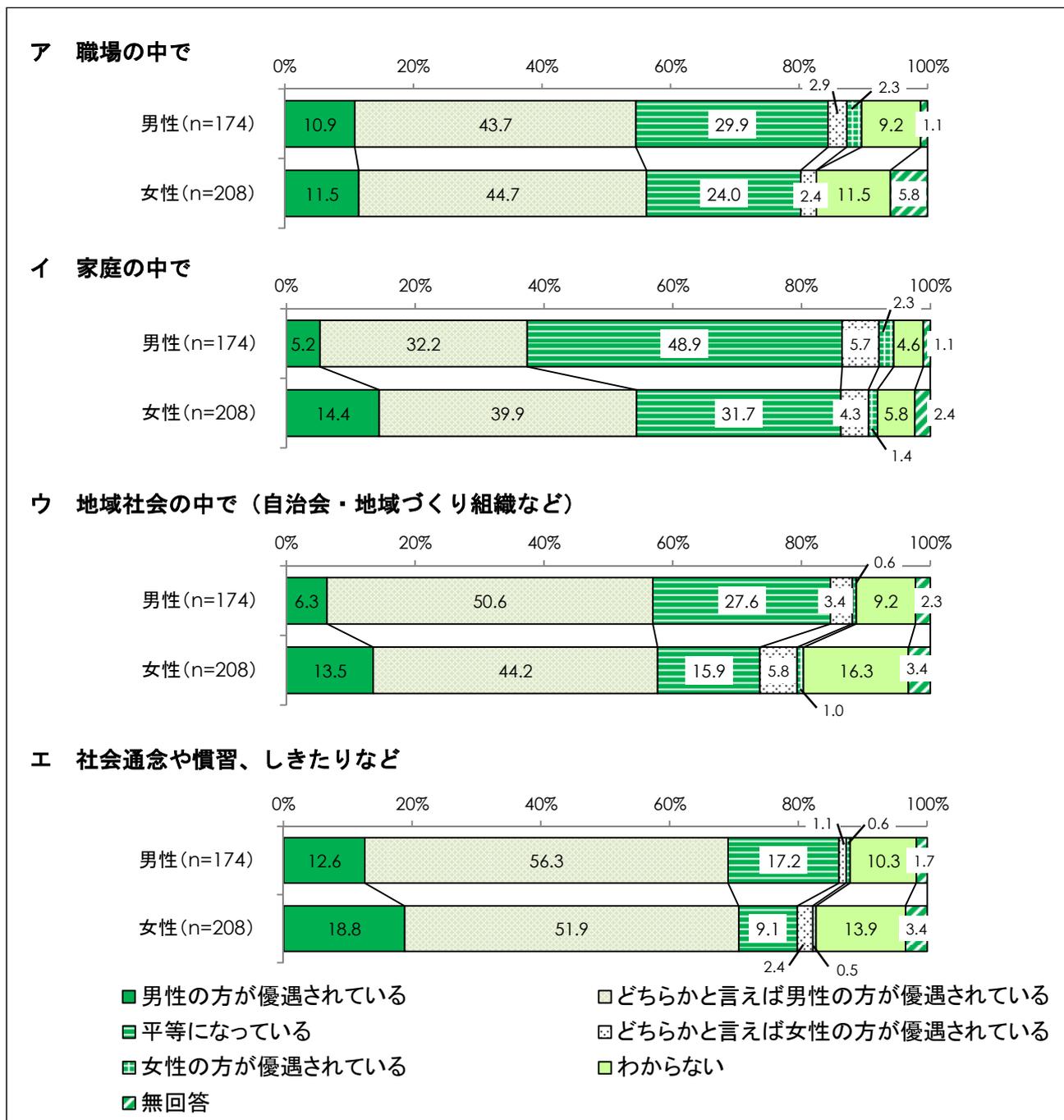


【属性別の傾向 - 男女別】

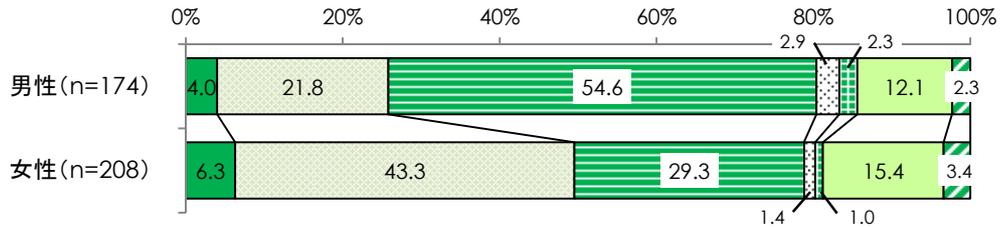
男女別にみると、『女性優遇』の割合については、男女で大差はみられません。一方、『男性優遇』の割合では男女の差が大きい分野がみられ、「法律や制度のうえで」（男性 25.8%、女性 49.6%、23.8 ポイント差）、「家庭の中で」（男性 37.4%、女性 54.3%、16.9 ポイント差）、「政治の分野について」（男性 55.8%、女性 68.2%、12.4 ポイント差）、「学校（教育現場）の中で」（男性 18.3%、女性 29.3%、11.0 ポイント差）などとなっています。

これらの分野では、女性が『男性優遇』だと感じている割合が男性よりも高く、一方で、男性は「平等になっている」と感じている割合が女性よりも高くなっています。男性は「平等」だと感じているものの、女性は『男性優遇』だと感じている傾向がみられます。

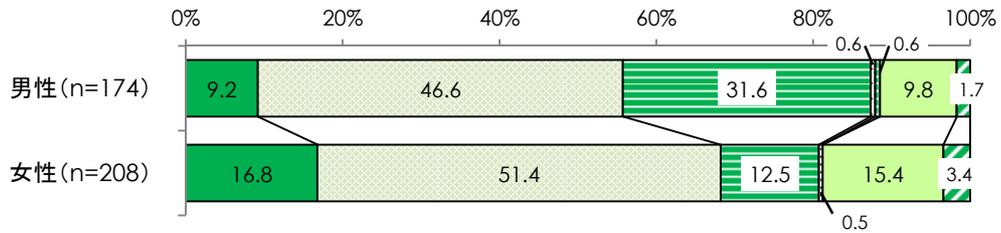
図表 6 男女の平等について（男女別）



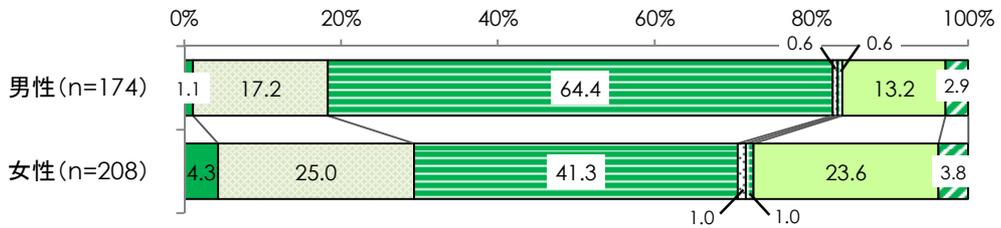
オ 法律や制度のうえで



カ 政治の分野について



キ 学校（教育現場）の中で



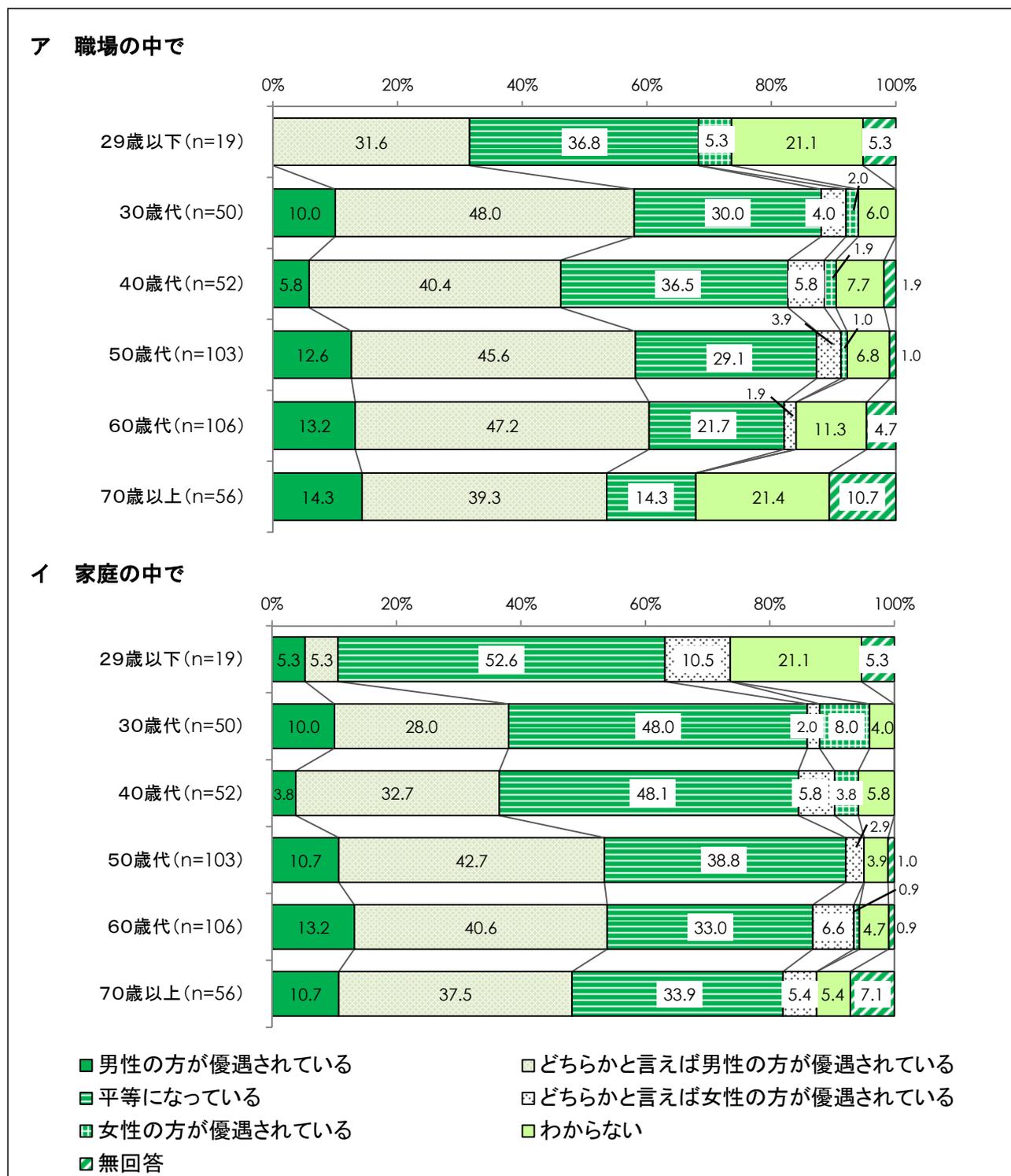
- 男性の方が優遇されている
- 平等になっている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答
- どちらかと言えば男性の方が優遇されている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている
- わからない

【属性別の傾向 年代別】

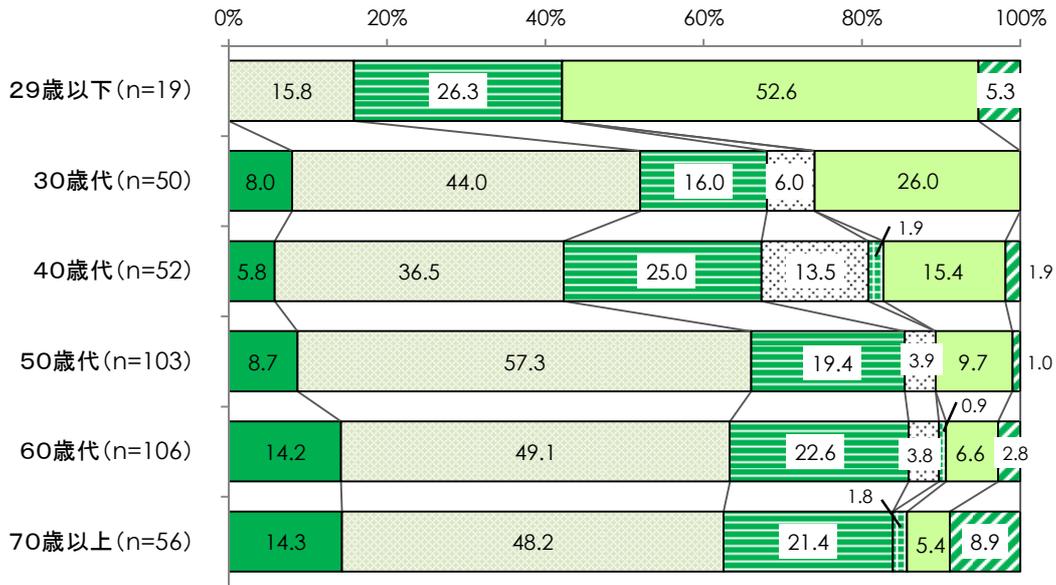
年代別にみると、「家庭の中で」については、29歳以下、30歳代、40歳代では「平等になっている」が5割程度を占め最も高く、50歳以上の年代では「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」が4割程度を占め最も高くなっており、年代によって家庭における男女の地位に違いがみられます。

また、40～60歳代では『男性優遇』の割合が高い分野が多く、他の年齢層に比べて、『男性優遇』だと感じている人が多い世代となっています。

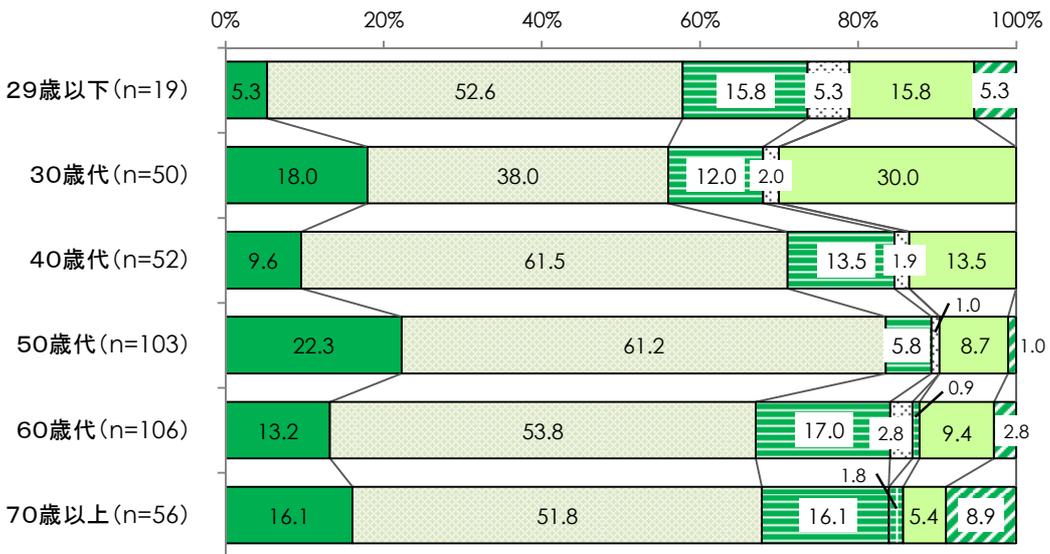
図表 7 男女の平等について（年代別）



ウ 地域社会の中で（自治会・地域づくり組織など）

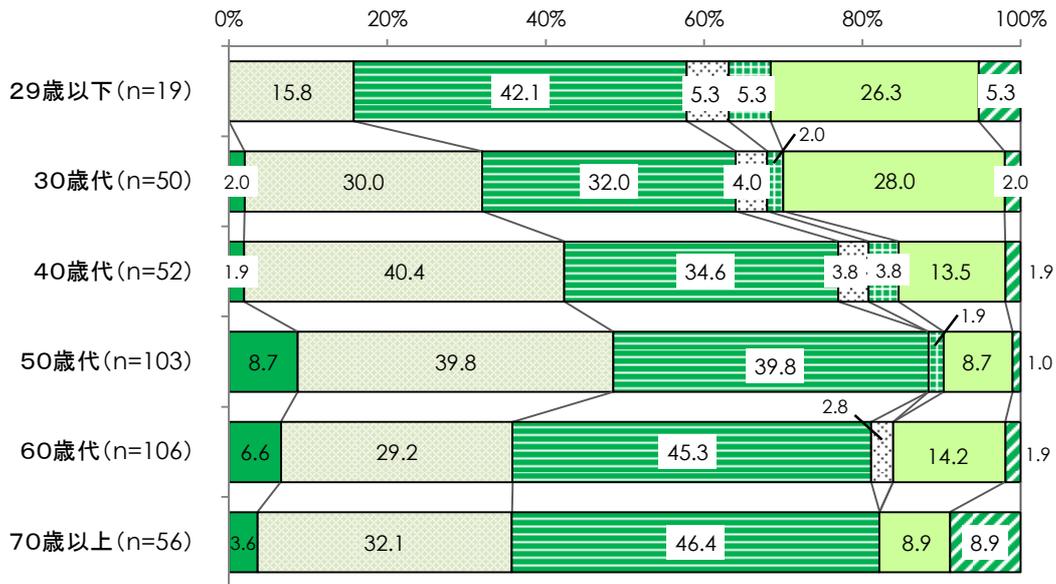


エ 社会通念や慣習、しきたりなど

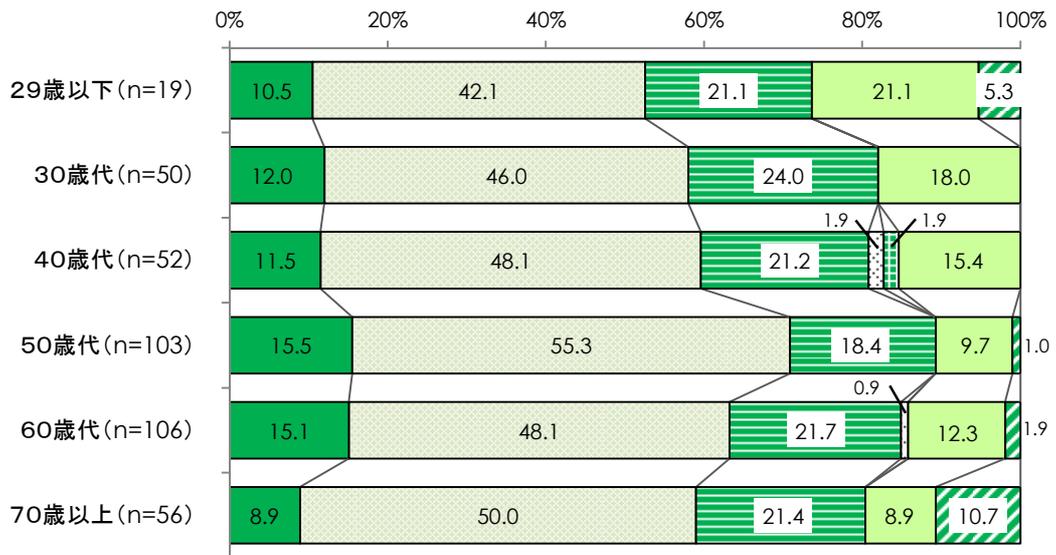


- 男性の方が優遇されている
- 平等になっている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答
- どちらかと言えば男性の方が優遇されている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている
- わからない

オ 法律や制度のうえで

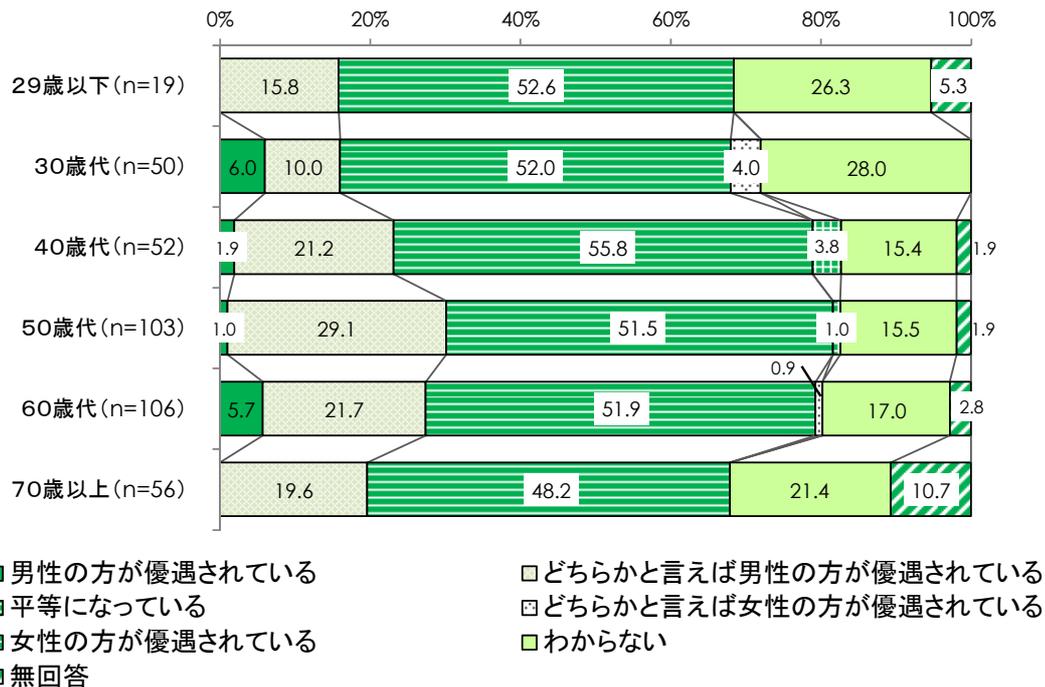


カ 政治の分野について



- 男性の方が優遇されている
- 平等になっている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答
- どちらかと言えば男性の方が優遇されている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている
- わからない

### キ 学校（教育現場）の中で

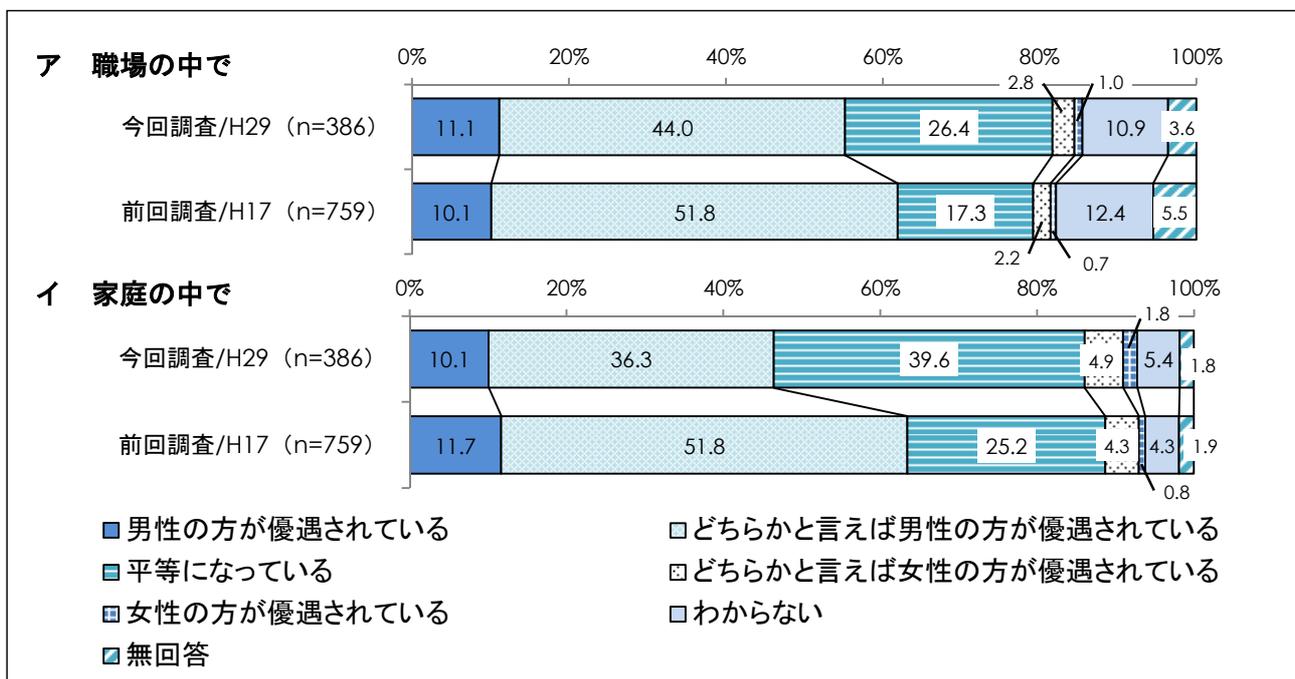


### 【前回調査との比較】

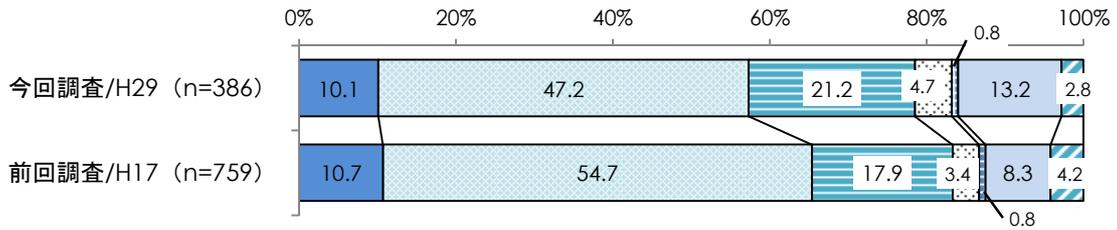
前回調査と比較すると、『女性優遇』の割合に大差はみられません。一方、『男性優遇』の割合が大きく減少している分野は「家庭の中で」（今回 46.4%、前回 63.5%、17.1 ポイント減）、「地域社会の中で（自治会・地域づくり組織など）」（今回 57.3%、前回 65.4%、8.1 ポイント減）、「職場の中で」（今回 55.1%、前回 61.9%、6.8 ポイント減）などとなっています。

また、「政治の分野について」では『男性優遇』の割合がやや増加していますが、それ以外の分野で『男性優遇』の割合が減少し、「平等となっている」の割合が増加しています。

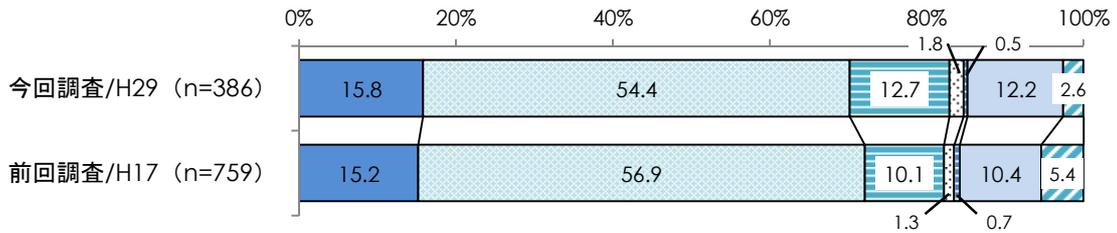
図表 8 男女の平等について（前回との比較）



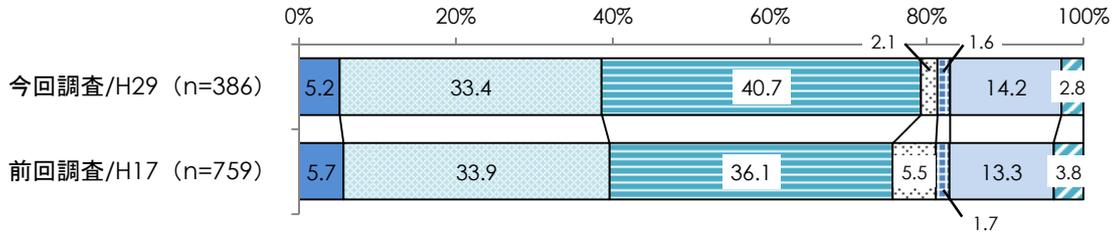
**ウ 地域社会の中で（自治会・地域づくり組織など）**



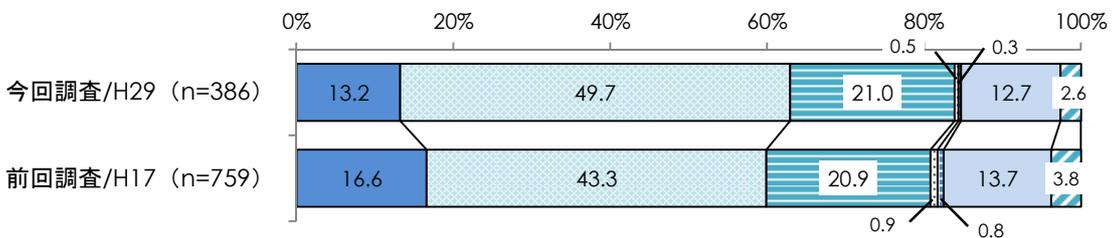
**エ 社会通念や慣習、しきたりなど**



**オ 法律や制度のうえで**



**カ 政治の分野について**



- 男性の方が優遇されている
- 平等になっている
- 女性の方が優遇されている
- 無回答
- どちらかと言えば男性の方が優遇されている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている
- わからない

### 3

## 家庭や地域生活での男女共同参画

### 1 結婚・離婚・家庭についての考え方

問 10 あなたは、次の考え方についてどのように思いますか。ア～エのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

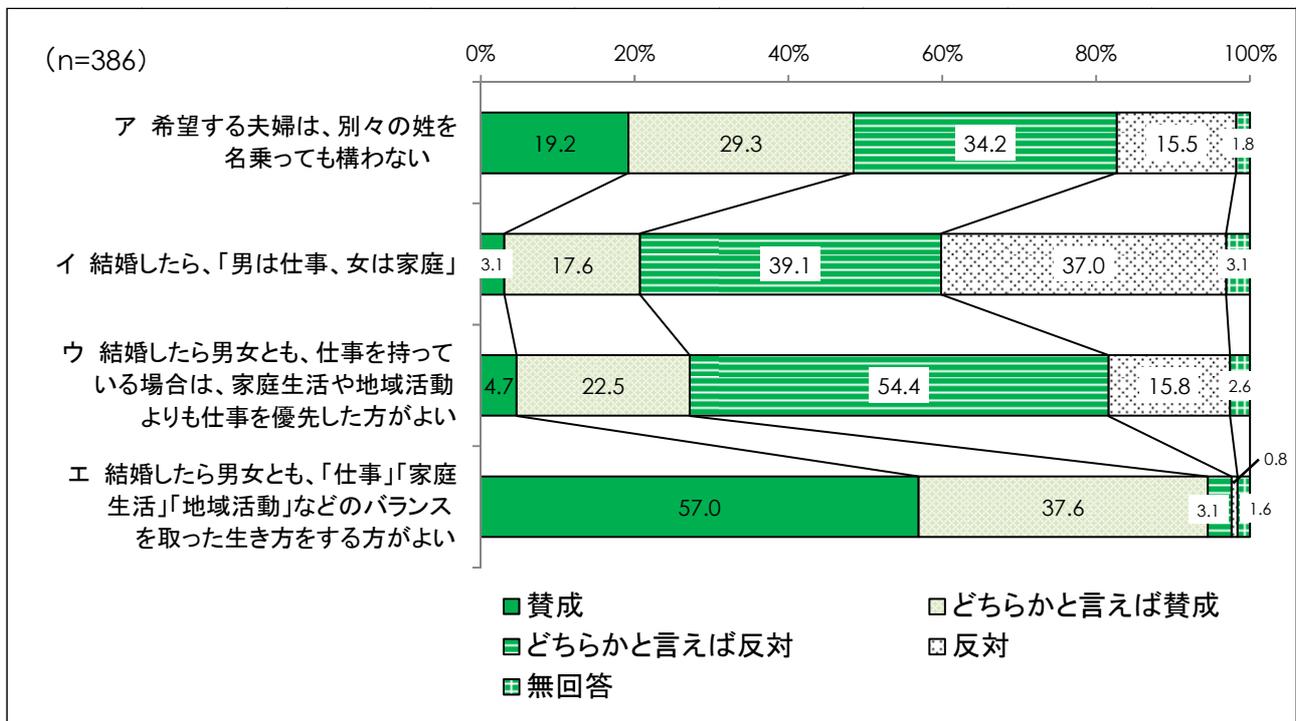
#### 【全体の傾向】

結婚・離婚・家庭についての考え方についてたずねたところ、「希望する夫婦は、別々の姓を名乗っても構わない」については「賛成」と「どちらかと言えば賛成」を合わせた『賛成』の割合が48.5%、「どちらかと言えば反対」と「反対」を合わせた『反対』の割合が49.7%となっており、賛成、反対の意見に大差はみられません。

一方、「結婚したら「男は仕事、女は家庭」」については『反対』が76.1%、「結婚したら男女とも、仕事を持っている場合は、家庭生活や地域活動よりも仕事を優先した方がよい」についても『反対』が70.2%と『反対』の意見が7割を超えています。

また、「結婚したら男女とも、「仕事」「家庭生活」「地域活動」などのバランスを取った生き方をする方がよい」については『賛成』が94.6%と大半を占めています。

図表 9 結婚・離婚・家庭についての考え方（全体）

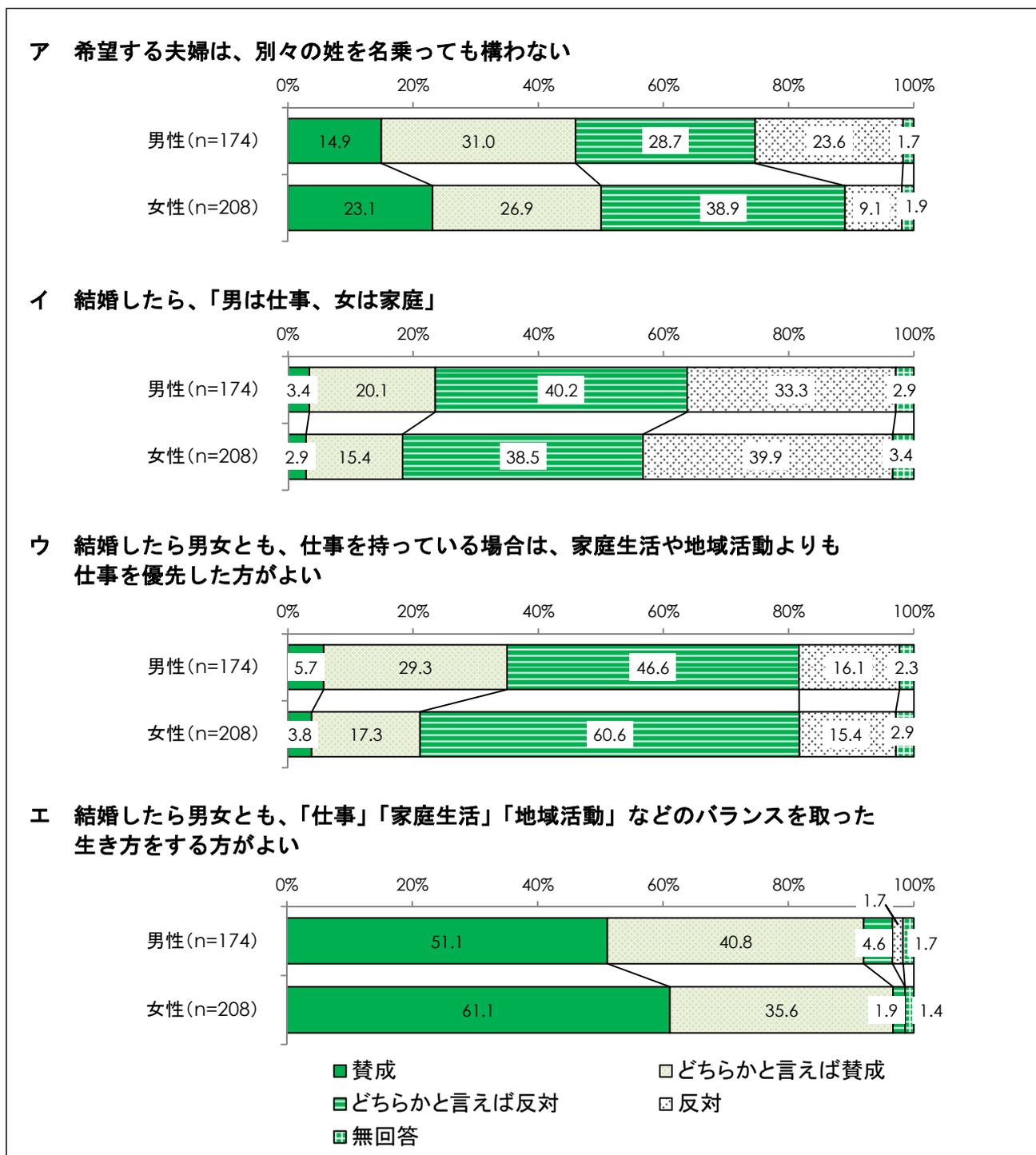


【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、「結婚したら男女とも、仕事を持っている場合は、家庭生活や地域活動よりも仕事を優先した方がよい」については、男女とも『反対』が過半数を占めていますが、その割合は男性の62.7%に対し、女性は76.0%と7割を超えています。また、「結婚したら、「男は仕事、女は家庭」についても同様に『反対』が過半数を占めていますが、その割合は女性（78.4%）が男性（73.5%）を上回っています。

「仕事を優先する」、「男は仕事、女は家庭」などの考え方については、女性の方が男性に比べて『反対』だという意見がより多い傾向にあります。

図表 10 結婚・離婚・家庭についての考え方（男女別）



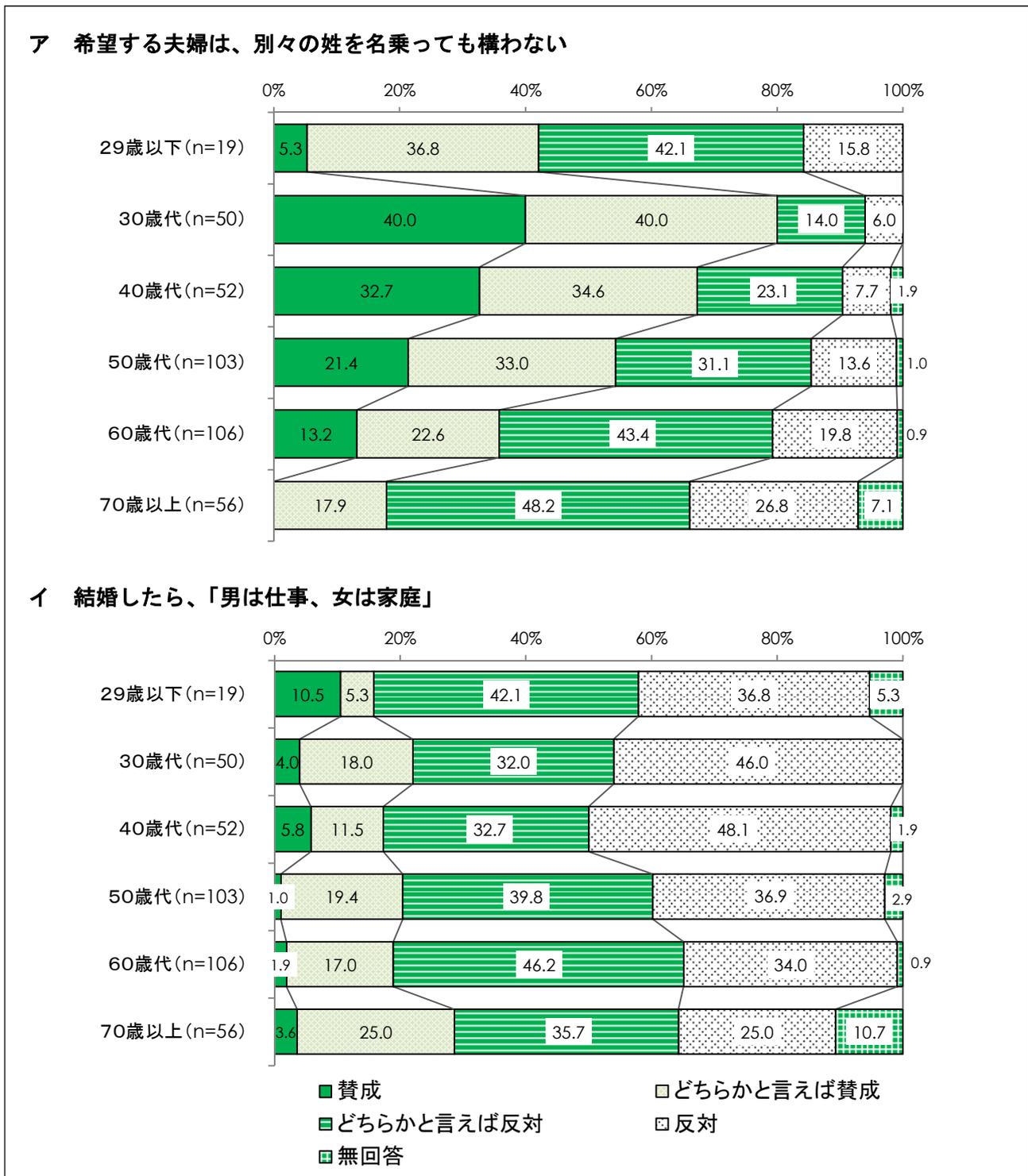
【属性別の傾向 年代別】

年代別にみると、「希望する夫婦は、別々の姓を名乗っても構わない」については、30～50歳代では『賛成』の割合が過半数を占めていますが、30歳代から年代が上がるにつれ、『賛成』の割合は減少し、60歳以上の年齢層では『反対』の割合が過半数を占める結果となっています。

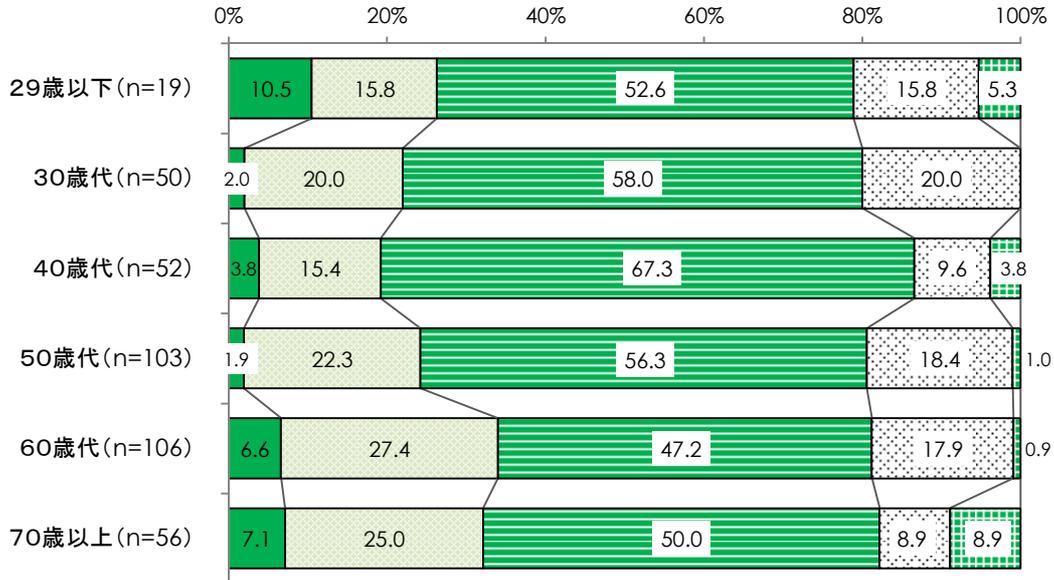
「結婚したら、「男は仕事、女は家庭」については、どの年代においても『反対』の割合が高く、なかでも、40歳代と60歳代では8割を超えています。

一方、70歳以上では『反対』の割合が6割程度とやや低くなっています。

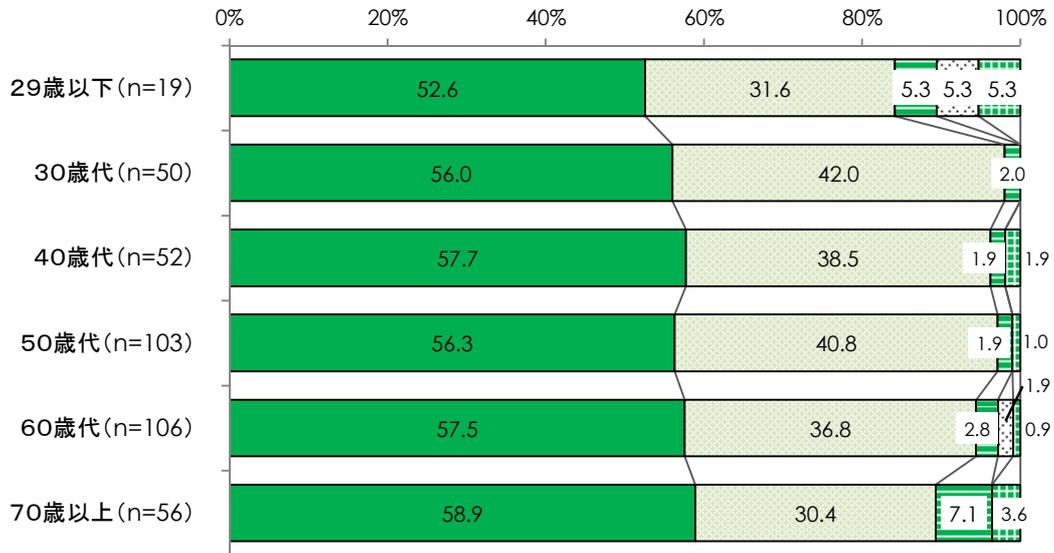
図表 11 結婚・離婚・家庭についての考え方（年代別）



ウ 結婚したら男女とも、仕事を持っている場合は、家庭生活や地域活動よりも仕事を優先した方がよい



エ 結婚したら男女とも、「仕事」「家庭生活」「地域活動」などのバランスを取った生き方をすることがよい



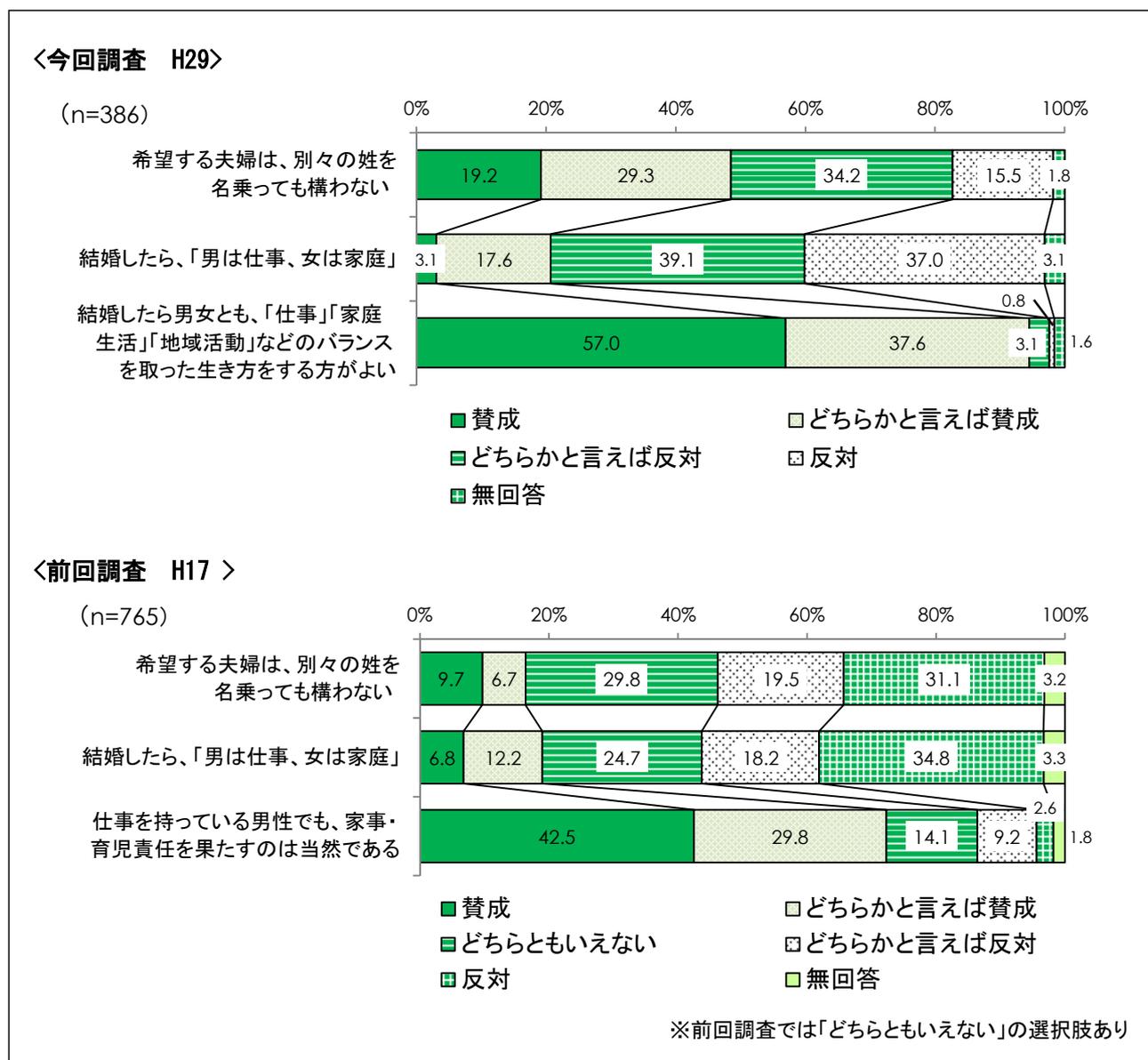
■ 賛成  
 ■ どちらかと言えば賛成  
 ■ 反対  
 ■ どちらかと言えば反対  
 ■ 無回答

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「希望する夫婦は別々の姓を名乗っても構わない」については『反対』の割合が今回調査では49.7%、前回調査では50.6%となっており、やや減少傾向にあります。

また、「結婚したら、「男は仕事、女は家庭」については、『反対』の割合が今回調査（76.1%）が前回調査（53.0%）を23.1ポイント大きく上回っており、結婚や家庭についての考え方の変化がうかがえます。

図表 12 結婚・離婚・家庭についての考え方（前回との比較）



## 2 家庭生活における男女の役割分担について

【問4で「配偶者・パートナー」と一緒に住んでいると回答した方のみ】

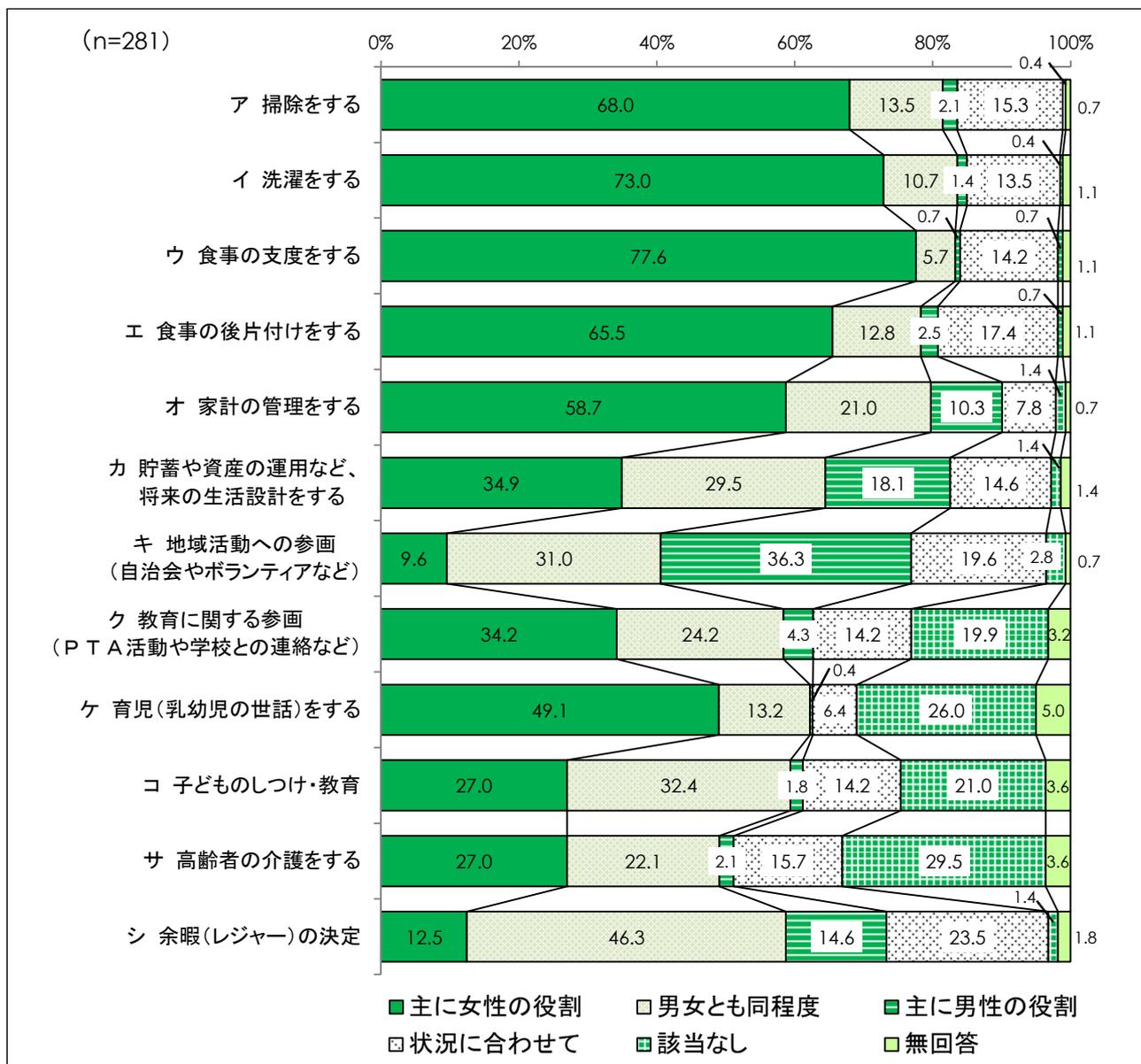
問 11 あなたのご家庭では、今、下記の項目についてどのような役割分担になっていますか。  
ア～シのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

### 【全体の傾向】

配偶者又はパートナーがいる方に対し、家庭での役割分担についてたずねたところ、「地域活動への参画（自治会やボランティアなど）」については「主に男性の役割」（36.3%）、「高齢者の介護をする」については「該当なし」（29.5%）がそれぞれ最も高く、また、「子どものしつけ・教育」、「余暇（レジャー）の決定」については「男女とも同程度」が約3割～4割程度を占め、最も高くなっています。

一方、上記の項目以外では「主に女性の役割」が高い割合を占め、家庭生活での女性の役割が多くなっており、特に「食事の支度をする」（77.6%）、「洗濯をする」（73.0%）では7割を超えています。

図表 13 家庭生活における男女の役割分担について（全体）

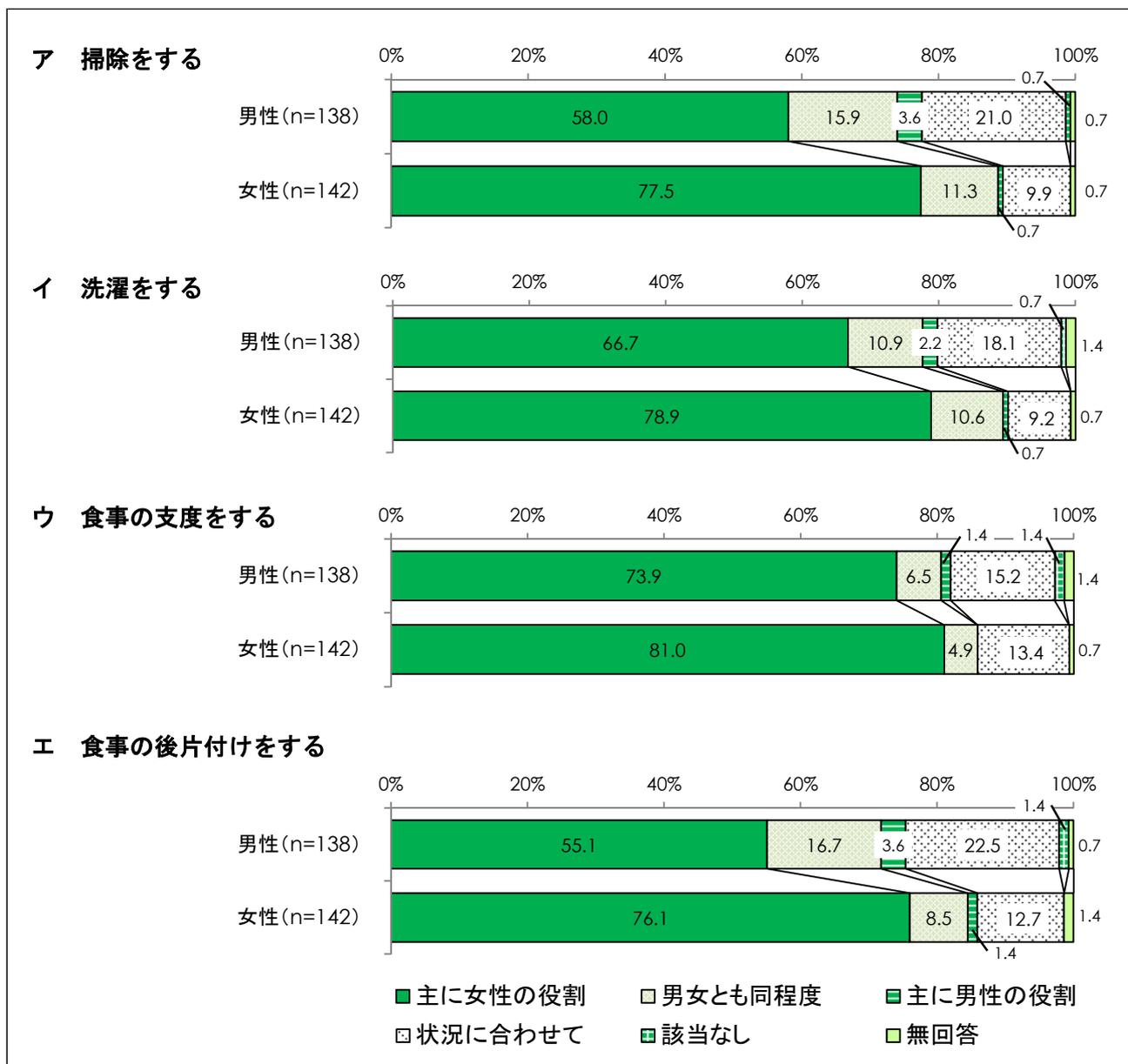


【属性別の傾向 男女別】

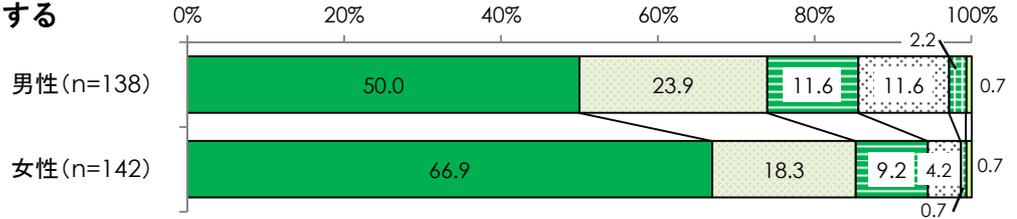
男女別にみると、「掃除をする」、「洗濯をする」、「食事の後片付けをする」、「家計の管理をする」、「貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする」、「教育に関する参画（PTA活動や学校との連絡など）」、「子どものしつけ・教育」、「高齢者の介護をする」などでは、男女ともに「主に女性の役割」との回答が多くなっていますが、その割合は、女性が男性の割合を大きく上回っています。一方、「男女とも同程度」の割合では、男性が女性の割合を上回るものが多く、男性は「男女とも同程度」だと感じていることが、女性はそれほど感じていないという結果となっています。

また、「地域活動への参画（自治会やボランティアなど）」については、男性では「主に男性の役割」が42.8%と最も高くなっていますが、女性では「男女とも同程度」（32.4%）が最も高くなっており、認識の違いがみられます。

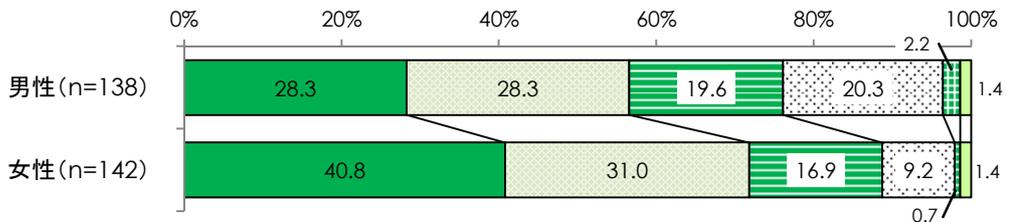
図表 14 家庭生活における男女の役割分担について（男女別）



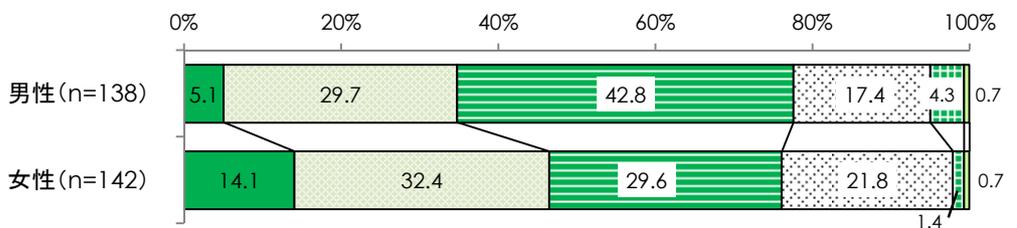
オ 家計の管理をする



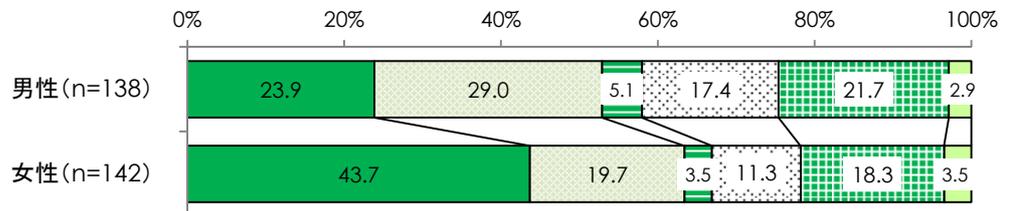
カ 貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする



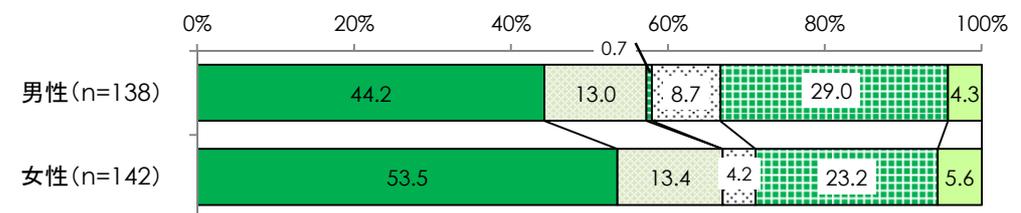
キ 地域活動への参画（自治会やボランティアなど）



ク 教育に関する参画（PTA活動や学校との連絡など）



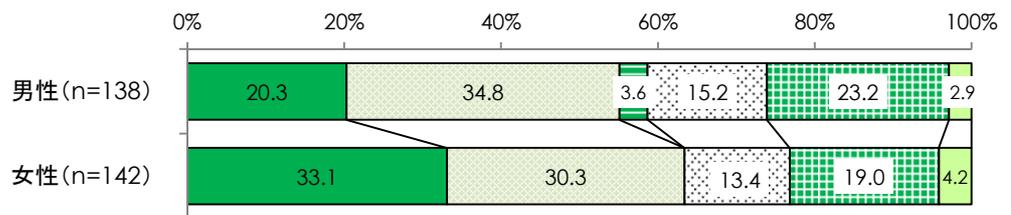
ケ 育児（乳幼児の世話）をする



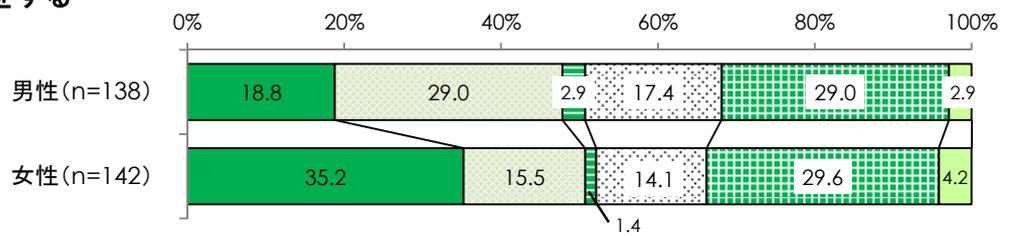
主に女性の役割
  男女とも同程度
  主に男性の役割

状況に合わせて
  該当なし
  無回答

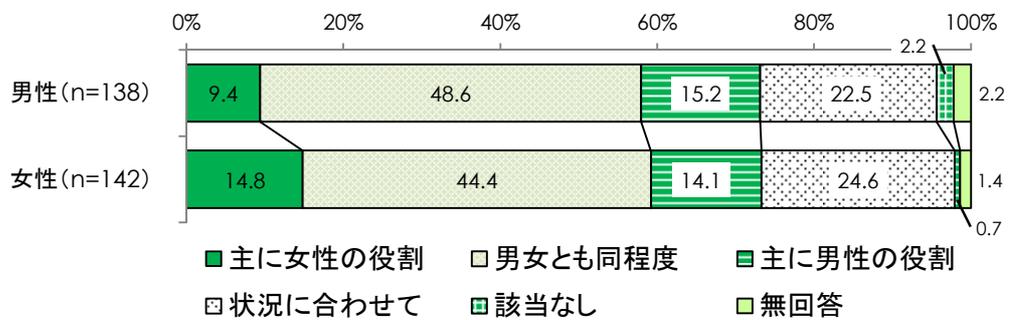
コ 子どものしつけ・教育



サ 高齢者の介護をする



シ 余暇（レジャー）の決定

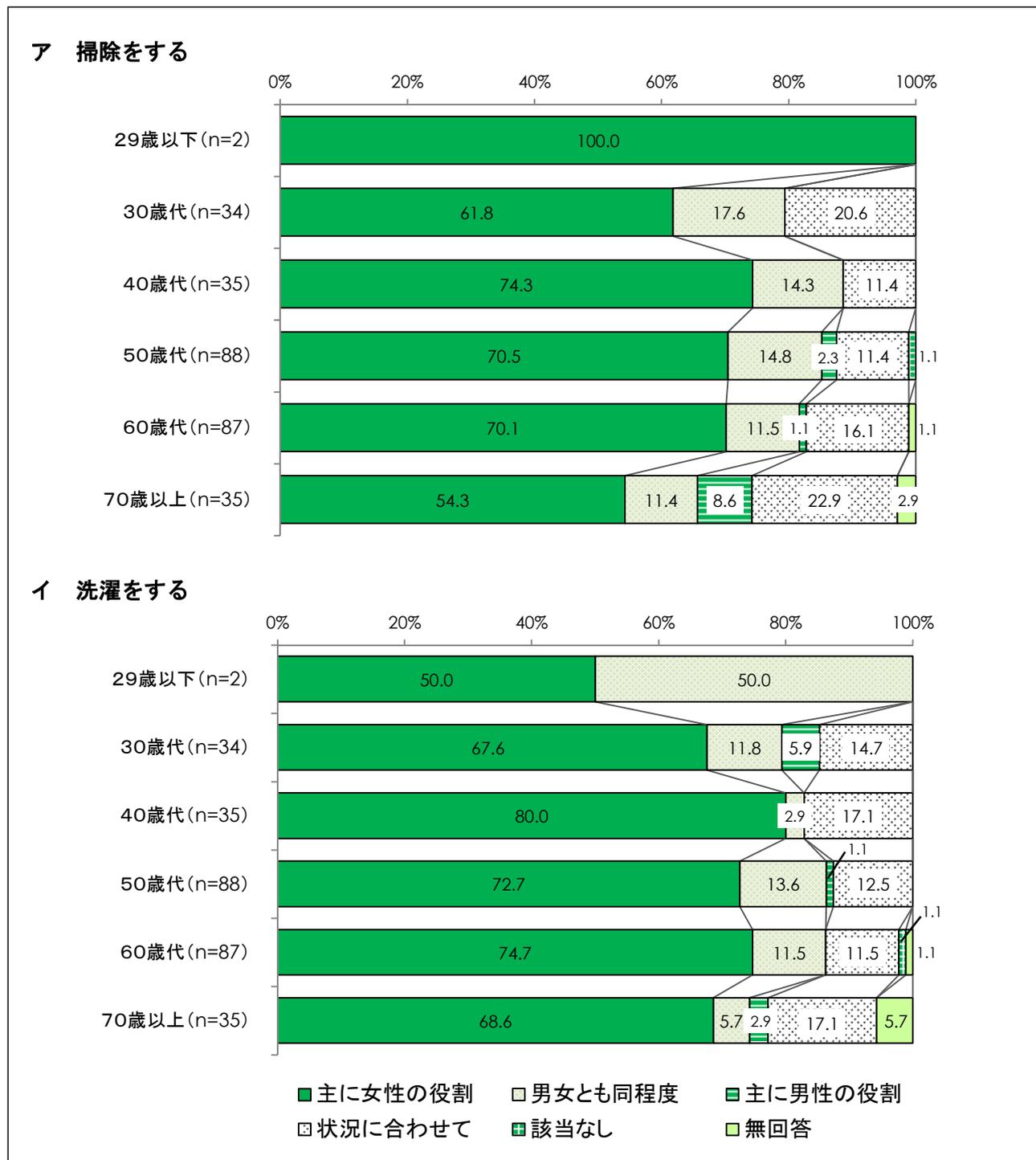


【属性別の傾向 年代別】

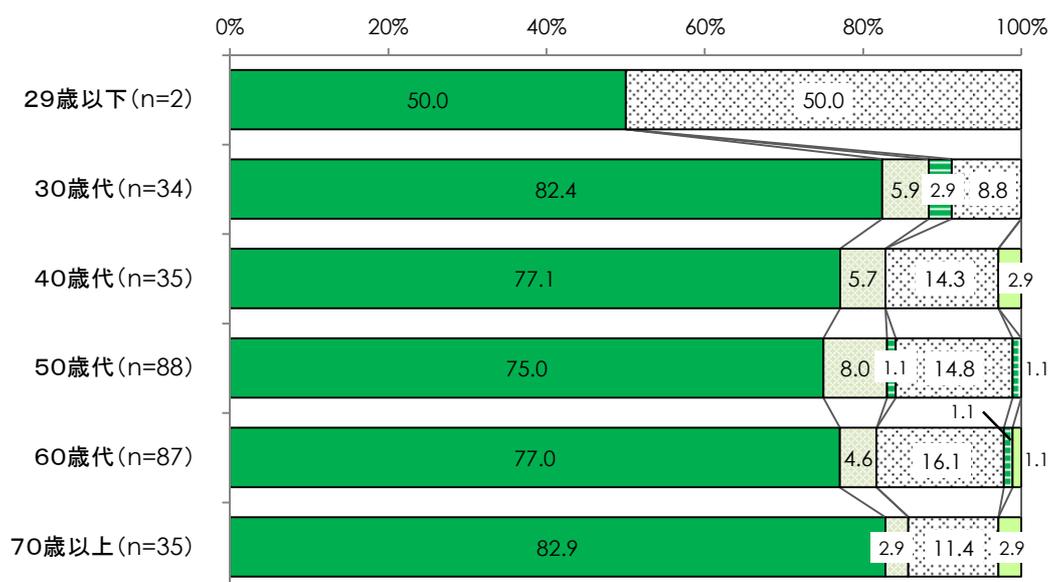
年代別にみると、「貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする」については、30～50歳代では「主に女性の役割」の割合が最も高くなっています。一方、60歳以上の年齢層では「男女とも同程度」の割合が最も高くなっており、若年層の役割分担とはやや違いがみられます。

また、「地域活動への参画（自治会やボランティアなど）」については30歳代では「男女とも同程度」が最も高くなっていますが、30歳代以外の年齢層では「主に男性の役割」が最も高くなっています。

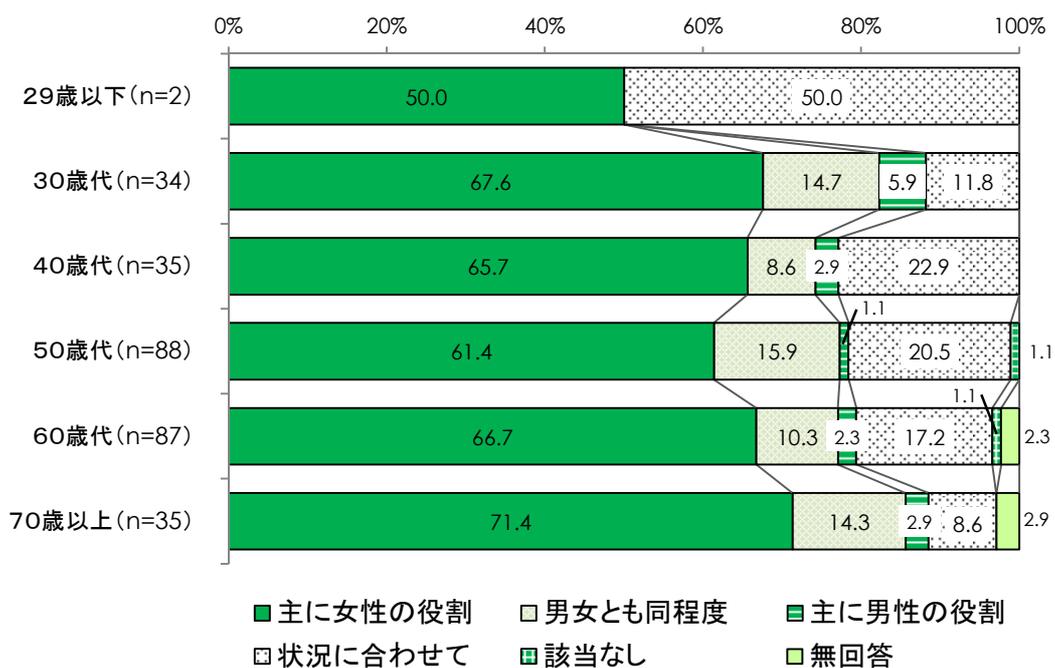
図表 15 家庭生活における男女の役割分担について（年代別）



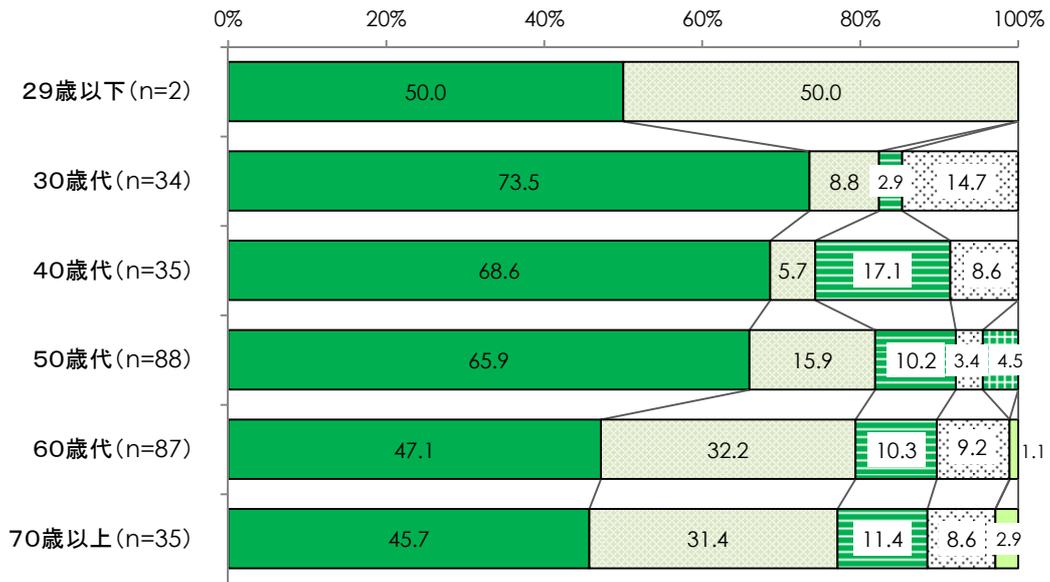
### ウ 食事の支度をする



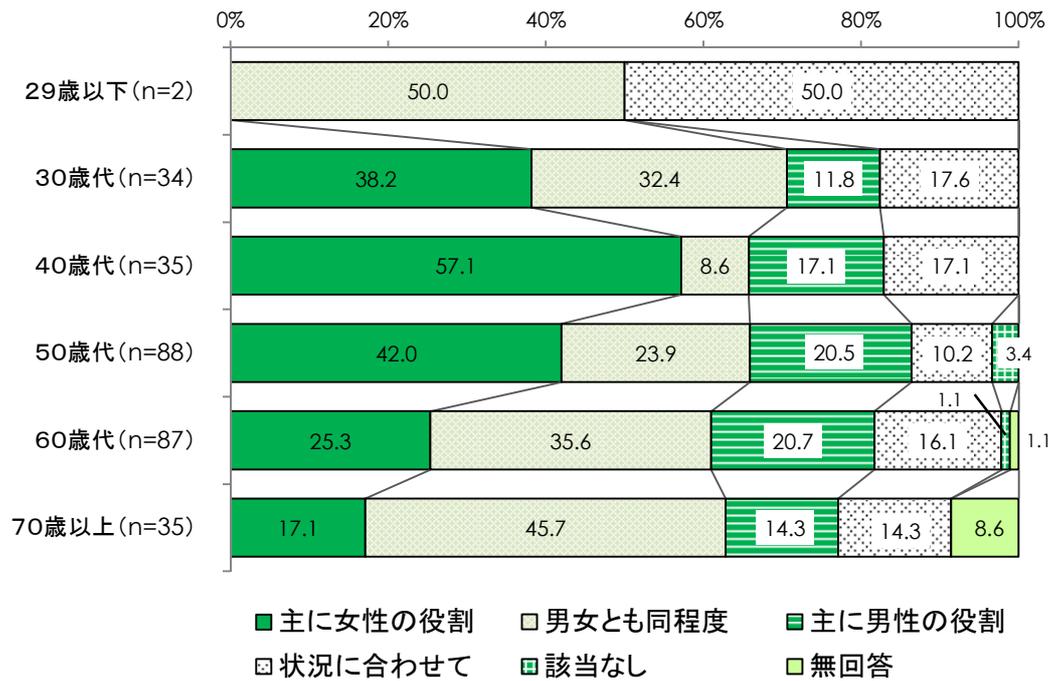
### エ 食事の後片付けをする



**オ 家計の管理をする**

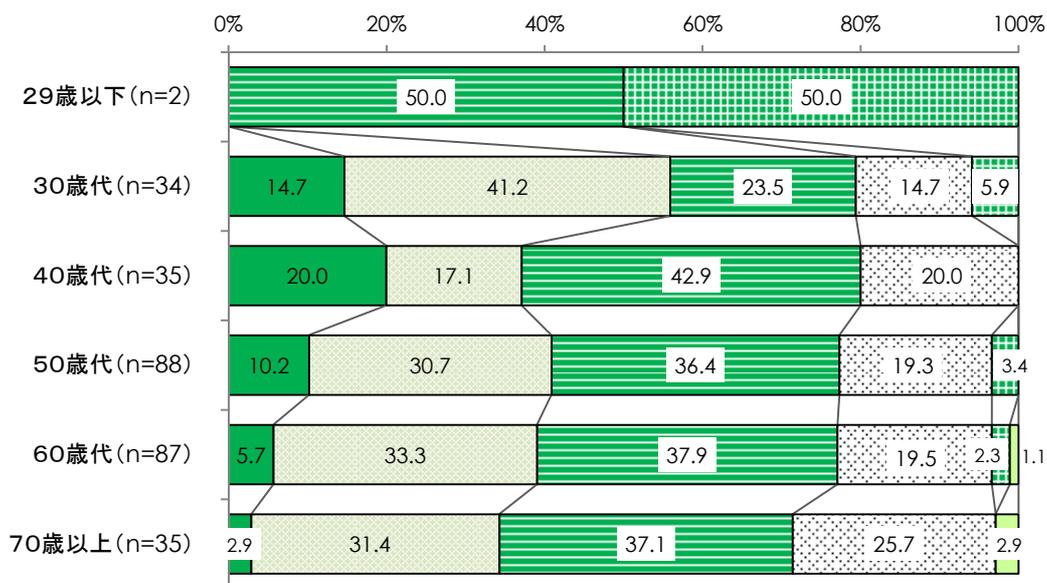


**カ 貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする**

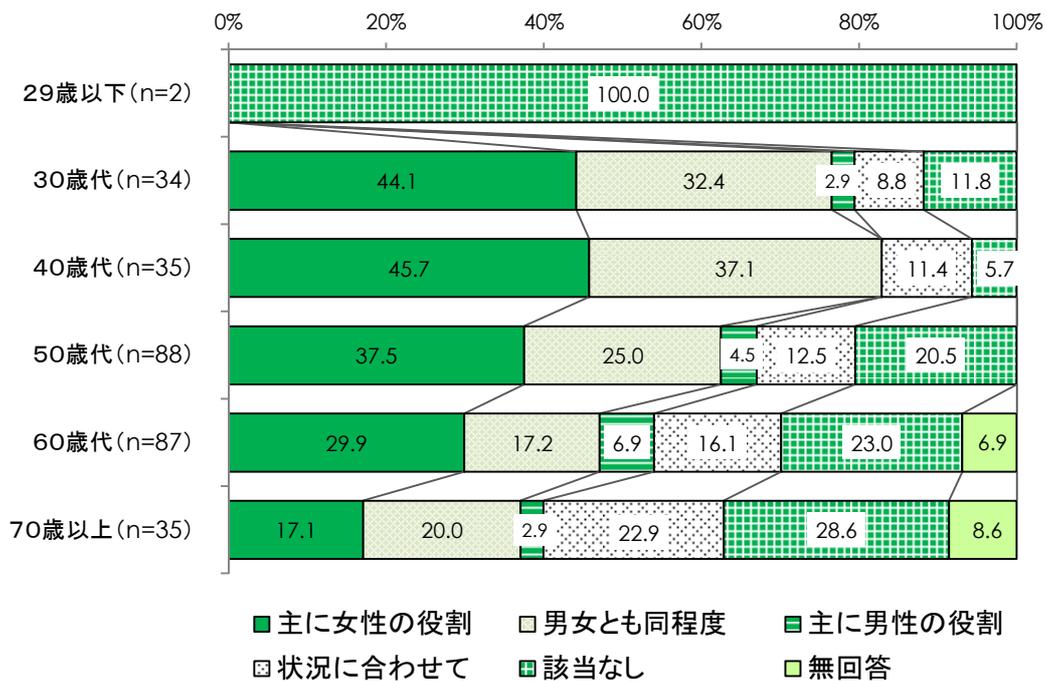


主に女性の役割
  男女とも同程度
  主に男性の役割
  状況に合わせて
  該当なし
  無回答

キ 地域活動への参画 (自治会やボランティアなど)

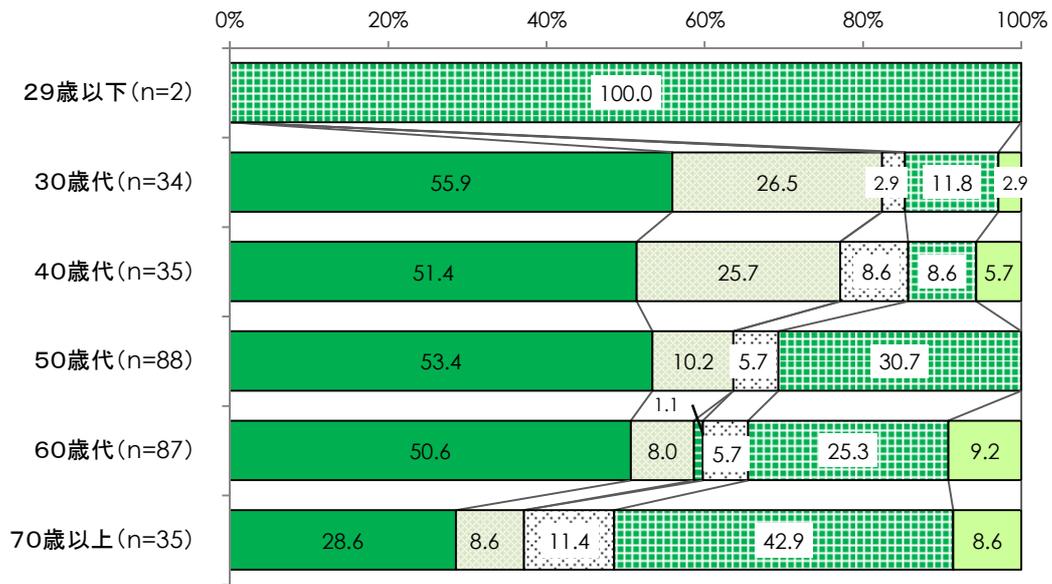


ク 教育に関する参画 (PTA活動や学校との連絡など)

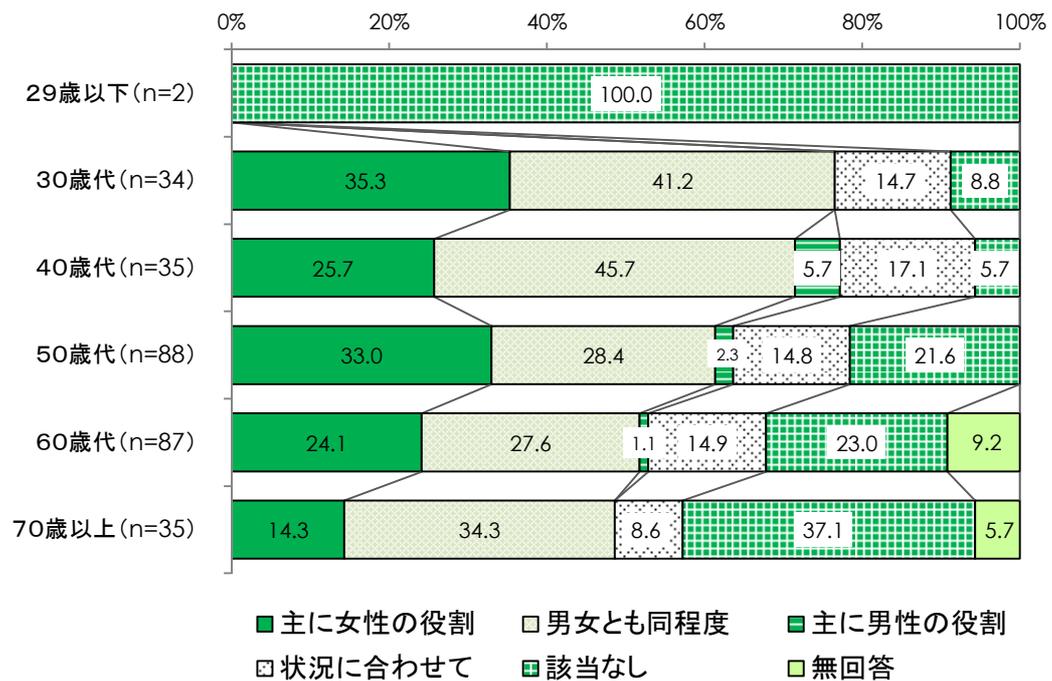


主に女性の役割
  男女とも同程度
  主に男性の役割  
 状況に合わせて
  該当なし
  無回答

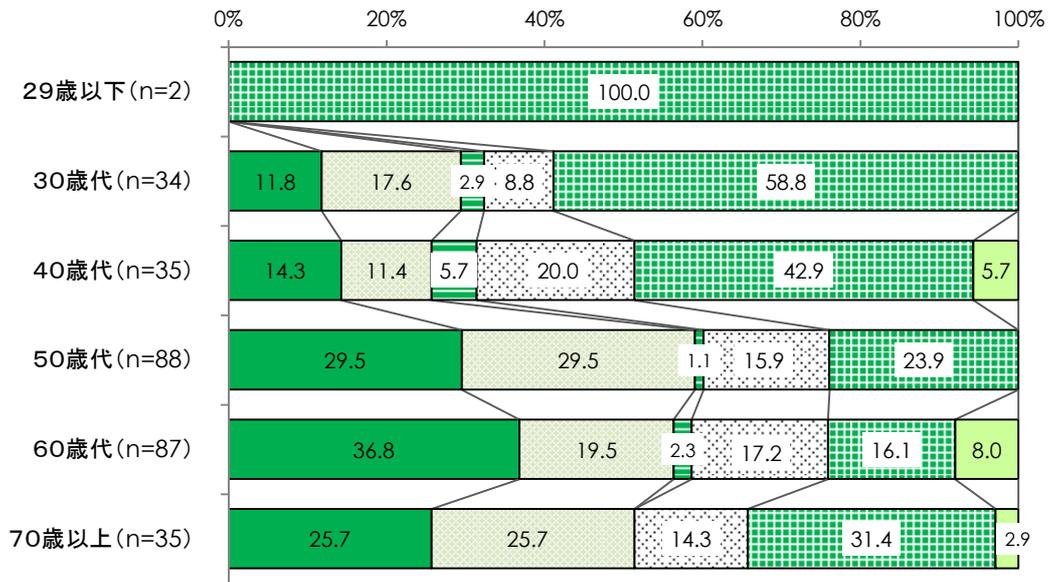
### ケ 育児（乳幼児の世話）をする



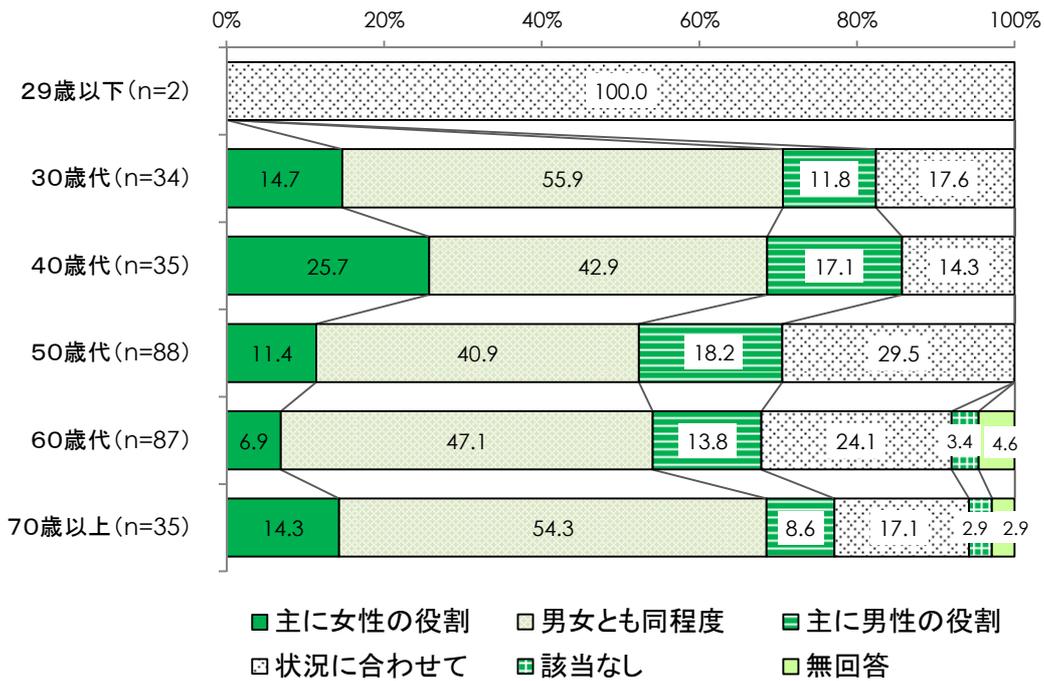
### コ 子どものしつけ・教育



### サ 高齢者の介護をする



### シ 余暇（レジャー）の決定



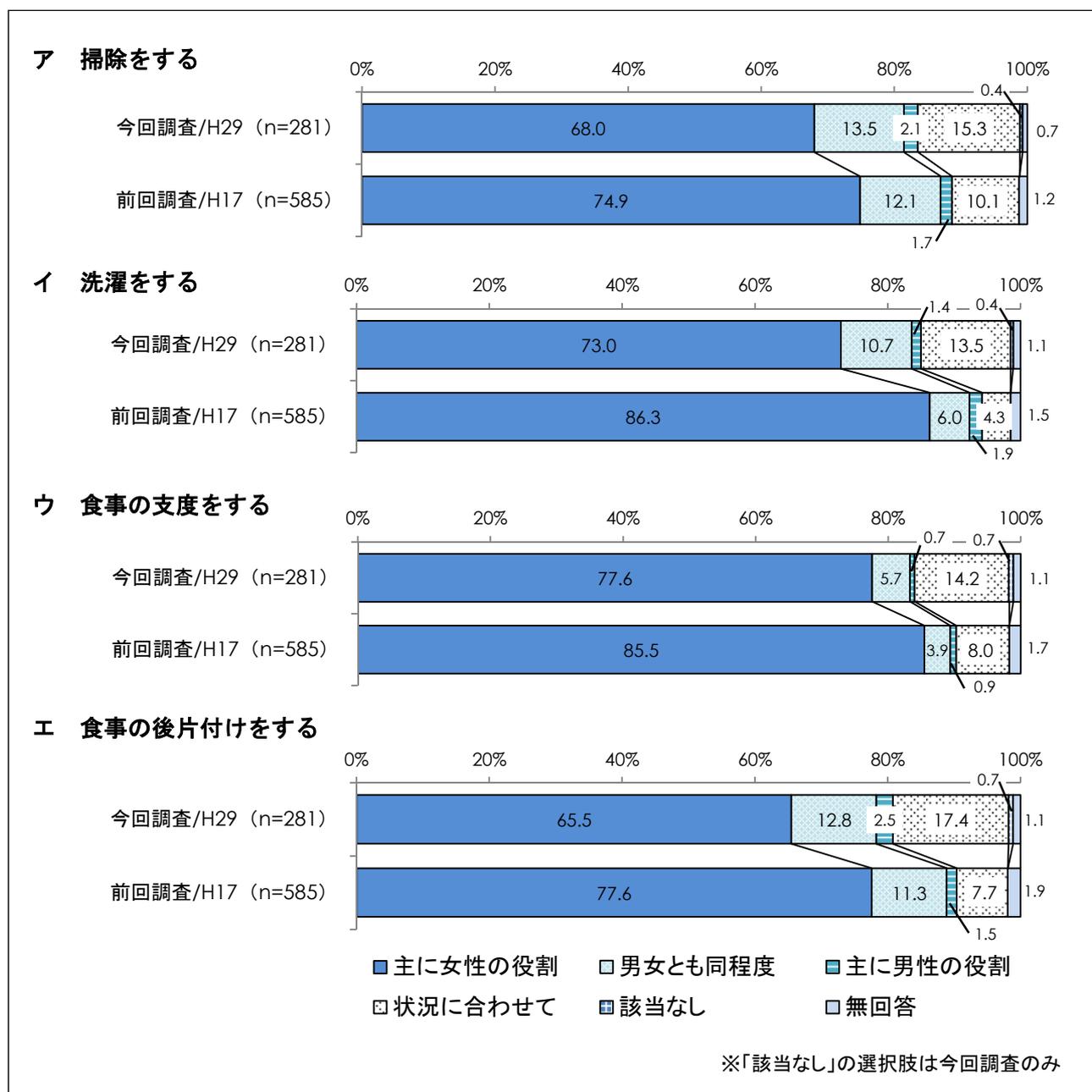
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「主に女性の役割」の割合が大きく減少した項目は「高齢者の介護をする」(15.4ポイント減)、「洗濯をする」(13.3ポイント減)、「食事の後片付けをする」(12.1ポイント減)、「家計の管理をする」(10.0ポイント減)などとなっており、主に女性の役割であることには変わりはありませんが、その割合はやや減少傾向にあります。

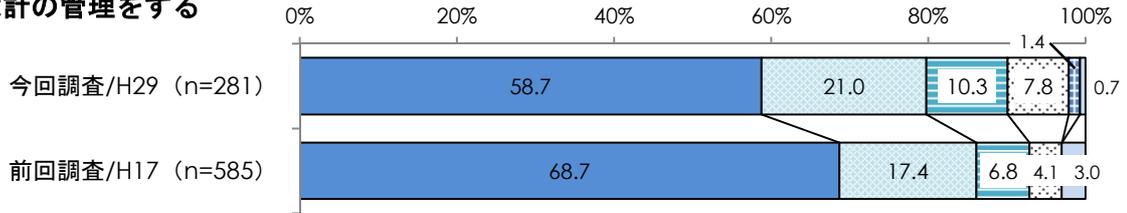
また、「地域活動への参画(自治会やボランティアなど)」については「主に男性の役割」が前回調査での23.9%から今回調査では36.3%と12.4ポイント増加しています。

一方、「貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする」については、前回調査では「主に男性の役割」が26.5%でしたが、今回調査では18.1%と減少し、「主に女性の役割」、「男女とも同程度」の割合がそれぞれ増加し、家庭生活における役割分担に変化がみられます。

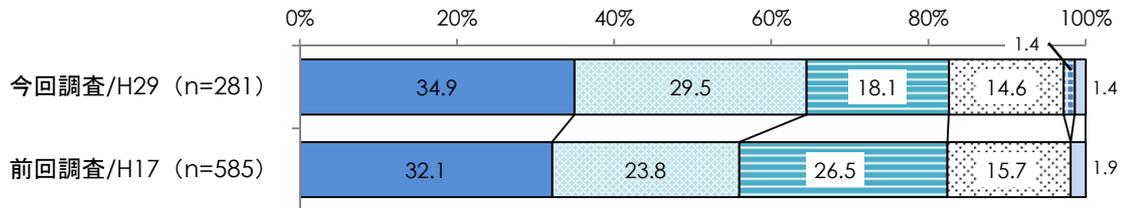
図表 16 家庭生活における男女の役割分担について(前回との比較)



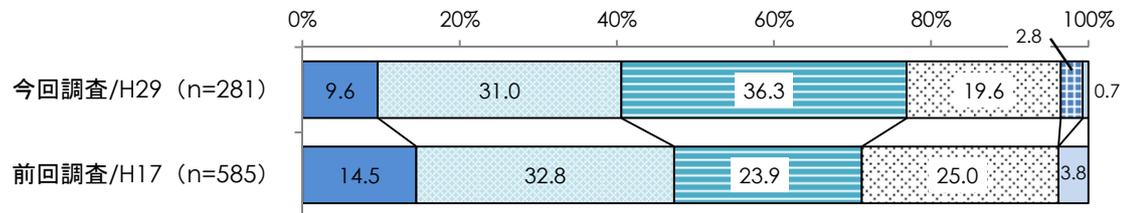
**オ 家計の管理をする**



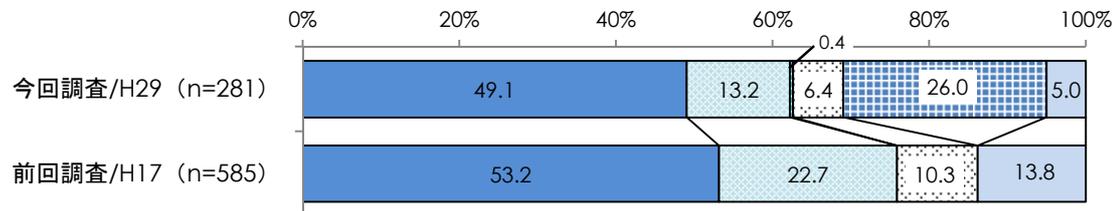
**カ 貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする**



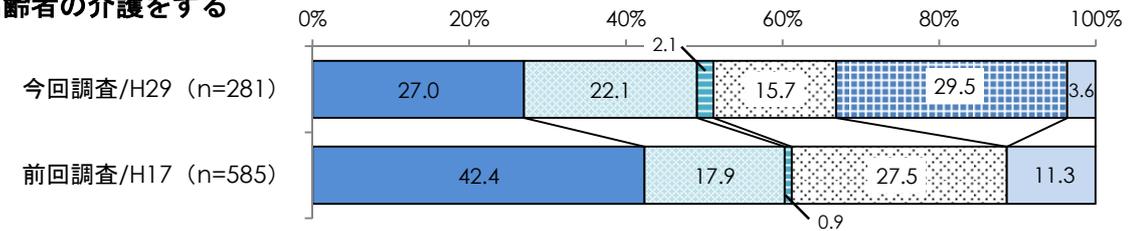
**キ 地域活動への参画（自治会やボランティアなど）**



**ケ 育児（乳幼児の世話）をする**



**サ 高齢者の介護をする**



主に女性の役割
  男女とも同程度
  主に男性の役割  
 状況に合わせて
  該当なし
  無回答

※「該当なし」の選択肢は今回調査のみ

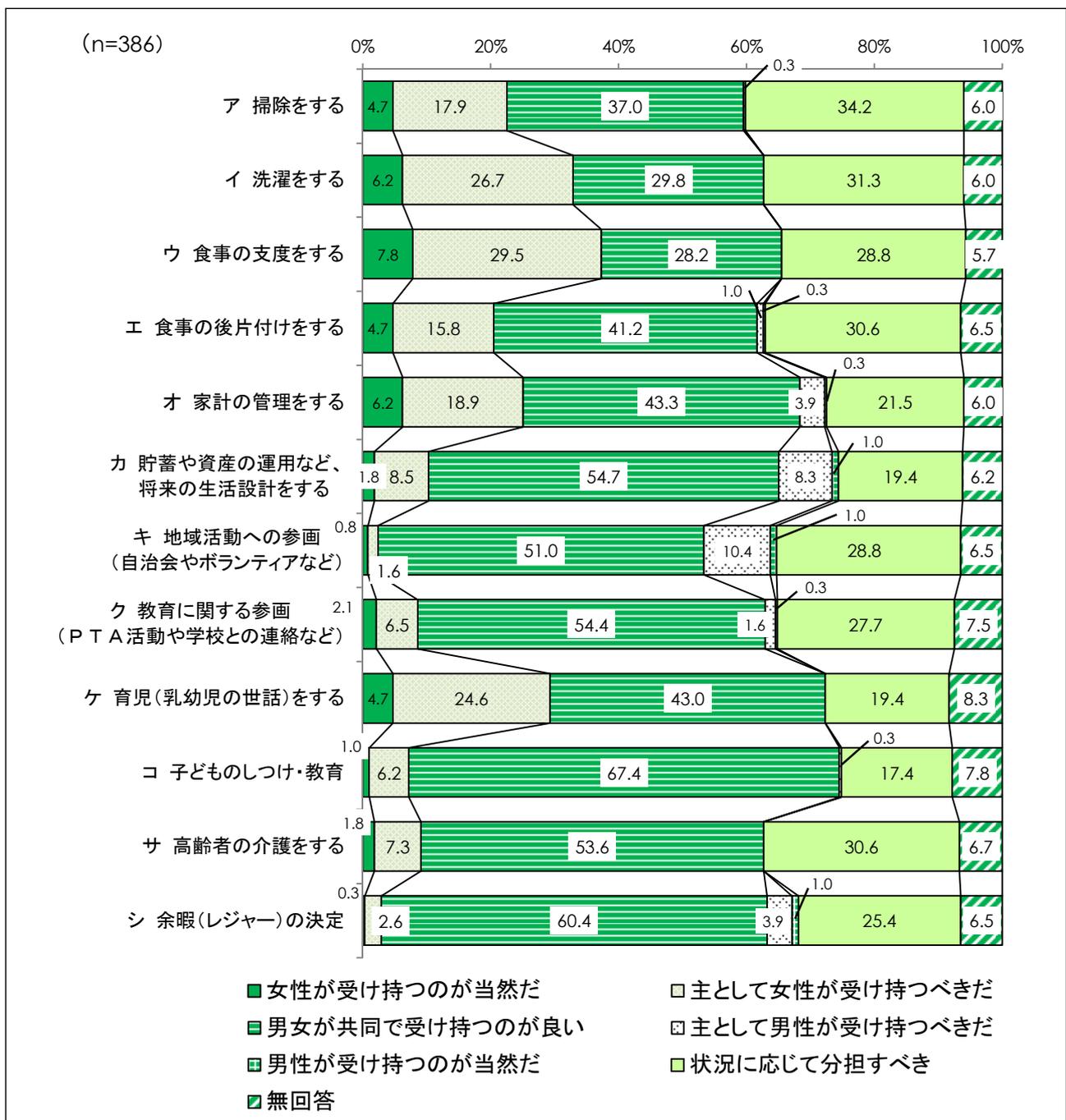
問 12 家事・育児・介護の役割分担について、あなたはどのようにお考えですか。次のア～シのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

【全体の傾向】

家事・育児・介護の役割分担に関する考えについてたずねたところ、「洗濯をする」、「食事の支度を  
する」については、「女性が受け持つのが当然だ」と「主として女性が受け持つべきだ」を合わせた『女  
性が受け持つべき』の割合が高く、家庭生活での役割分担と同様の結果となっています。

一方、それ以外の項目については「男女が共同で受け持つのが良い」の割合が最も高くなっており、  
実際の家庭生活における役割分担とそれに関する考えでは結果に違いがみられます。

図表 17 家事・育児・介護の役割分担について（全体）



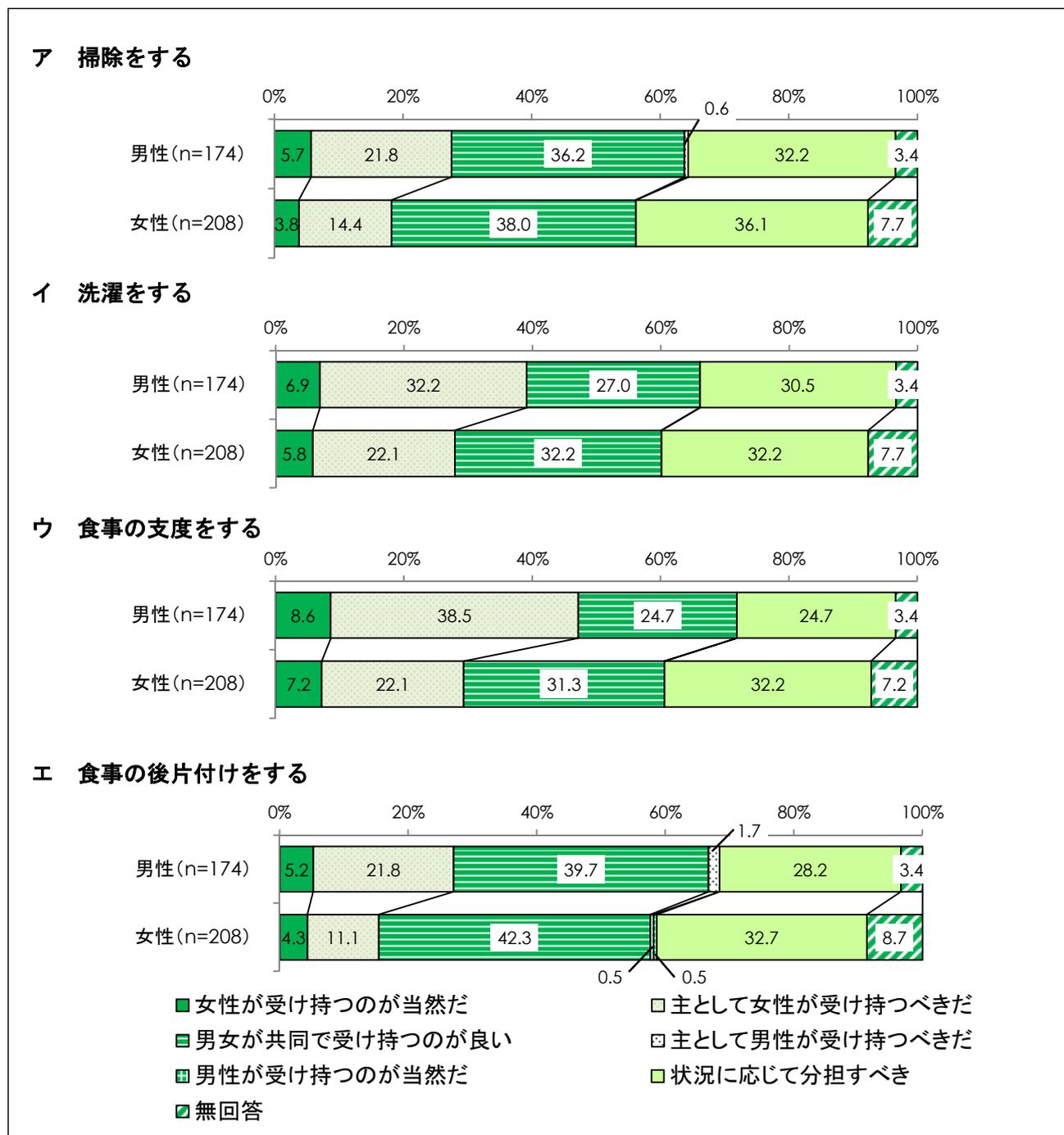
【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、ほとんどの項目で男女ともに「男女が共同で受け持つのが良い」の割合が最も高くなっています。一方、「洗濯をする」については、男性では「主として女性が受け持つべきだ」(32.2%)が最も高く、女性では「男女が共同で受け持つのが良い」「状況に応じて分担すべき」(ともに 32.2%)が高くなっています。

また、「食事の支度をする」についても、男性では「主として女性が受け持つべきだ」(38.5%)が最も高くなっていますが、女性では「状況に応じて分担すべき」(32.2%)が最も高くなっています。

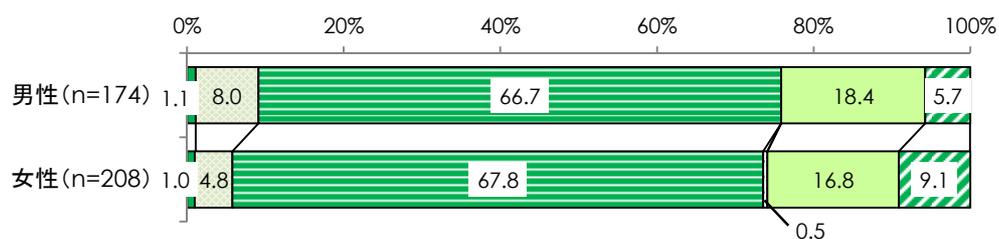
これら2項目では、男性は主に女性がすべきだと考えていますが、女性は男女が共同で分担、もしくは、状況に応じて分担すべきとの考えが多く、男女の考えに違いがみられます。

図表 18 家事・育児・介護の役割分担について (男女別)

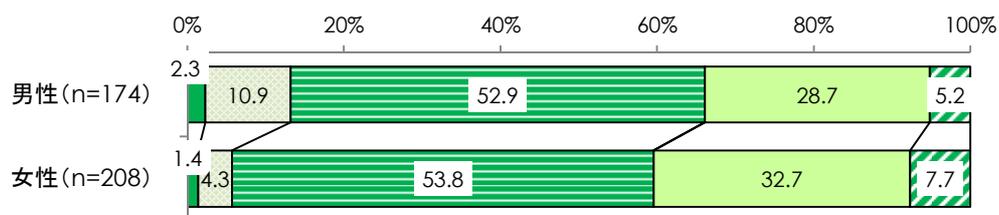




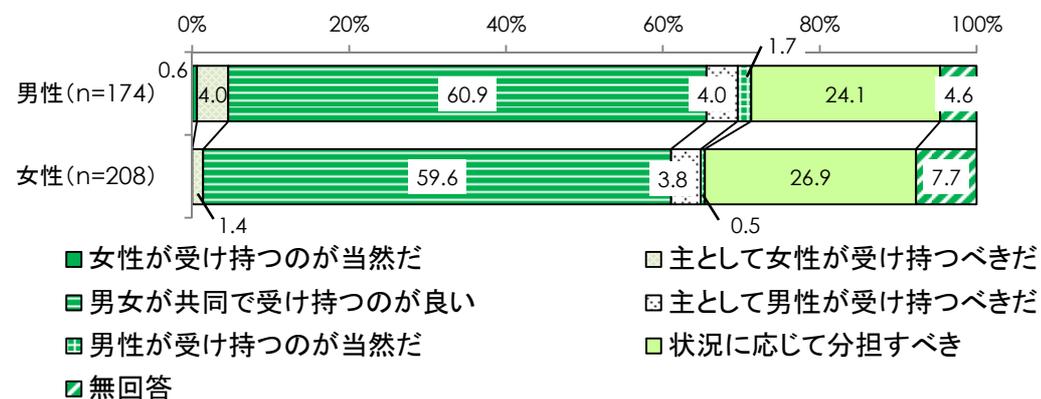
### コ 子どものしつけ・教育



### サ 高齢者の介護をする



### シ 余暇（レジャー）の決定



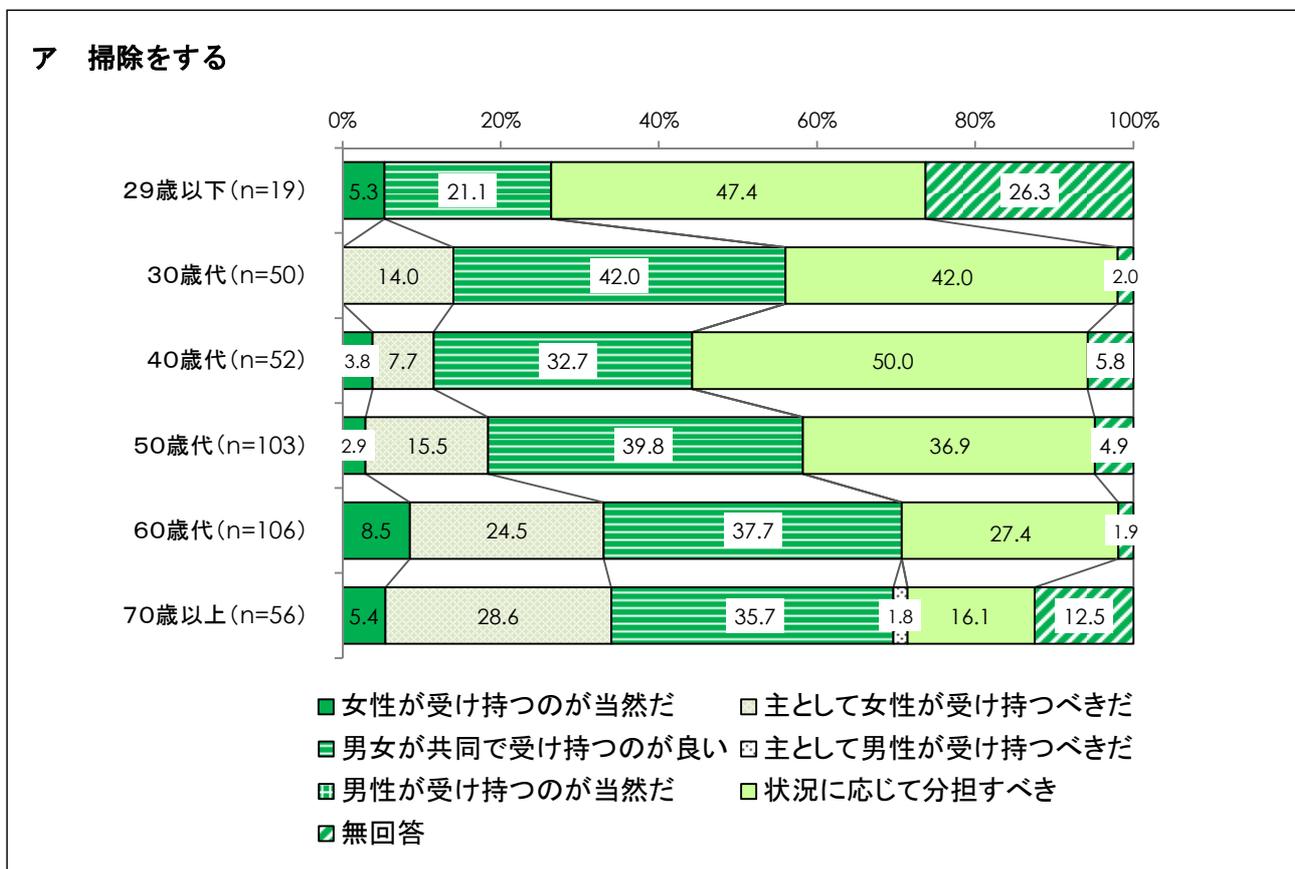
【属性別の傾向 年代別】

年代別にみると、「掃除をする」、「食事の後片付けをする」については、29歳以下、30歳代、40歳代では「状況に応じて分担すべき」割合が最も高く、50歳以上の年齢層では「男女が共同で受け持つのが良い」の割合が最も高くなっています。

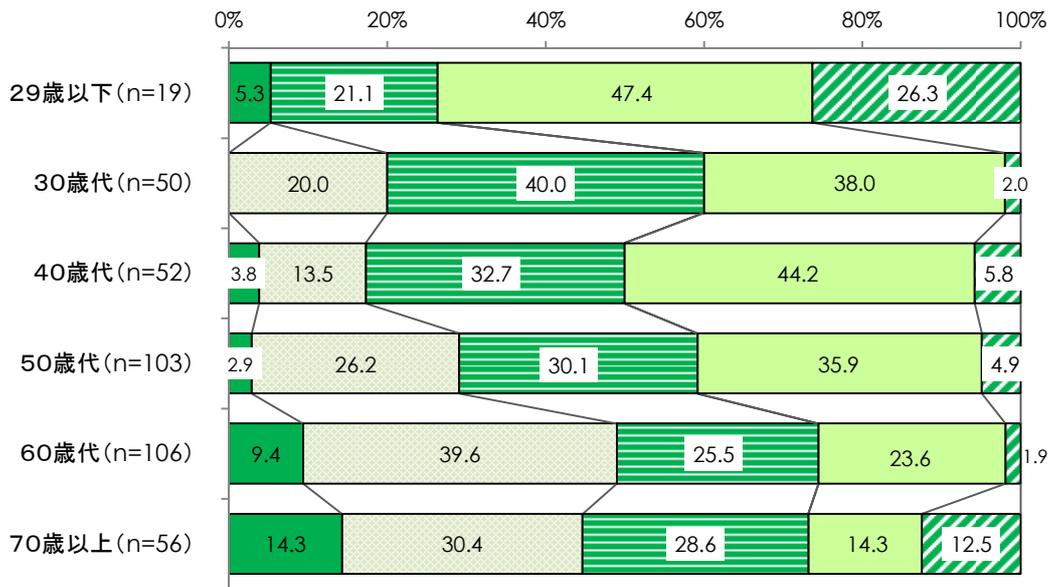
また、「食事の支度ををする」については、29歳以下、30歳代、40歳代、50歳代では「状況に応じて分担すべき」が最も高くなっているのに対し、60歳以上の年齢層では「主として女性が受け持つべきだ」の割合が最も高く、年代によって考え方に違いがみられます。

一方、「貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする」、「地域活動への参画（自治会やボランティアなど）」、「教育に関する参画（PTA活動や学校との連絡など）」、「子どものしつけ、教育」、「高齢者の介護をする」、「余暇（レジャー）の決定」などでは、すべての年代で「男女が共同で受け持つのが良い」の割合が最も高くなっています。

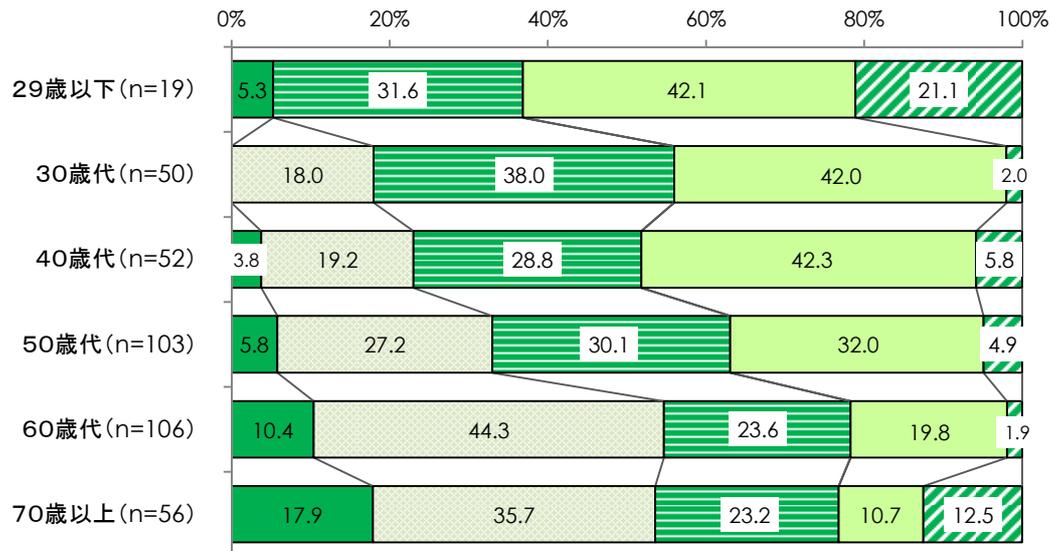
図表 19 家事・育児・介護の役割分担について（年代別）



イ 洗濯をする

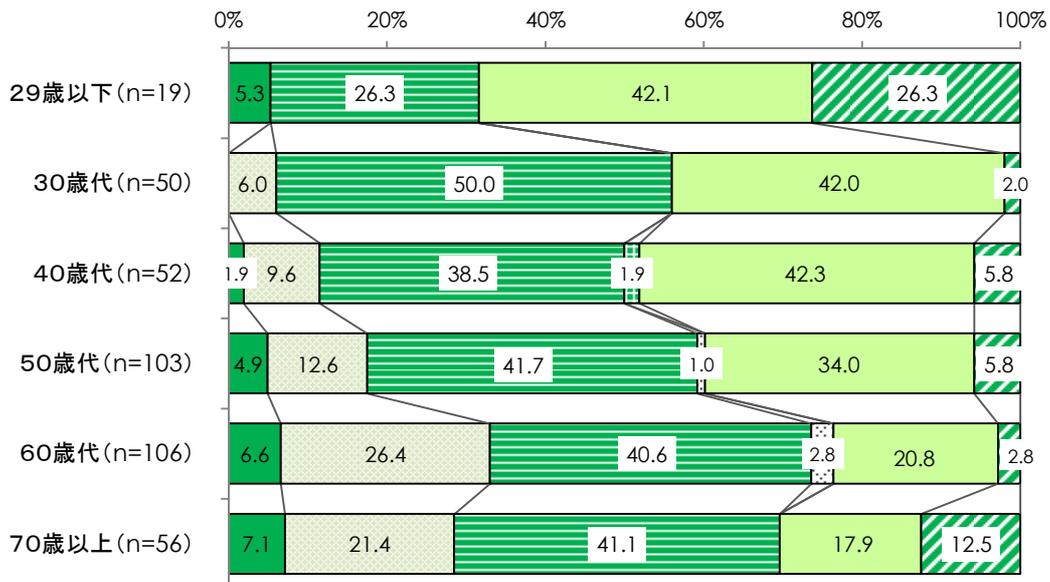


ウ 食事の支度をする

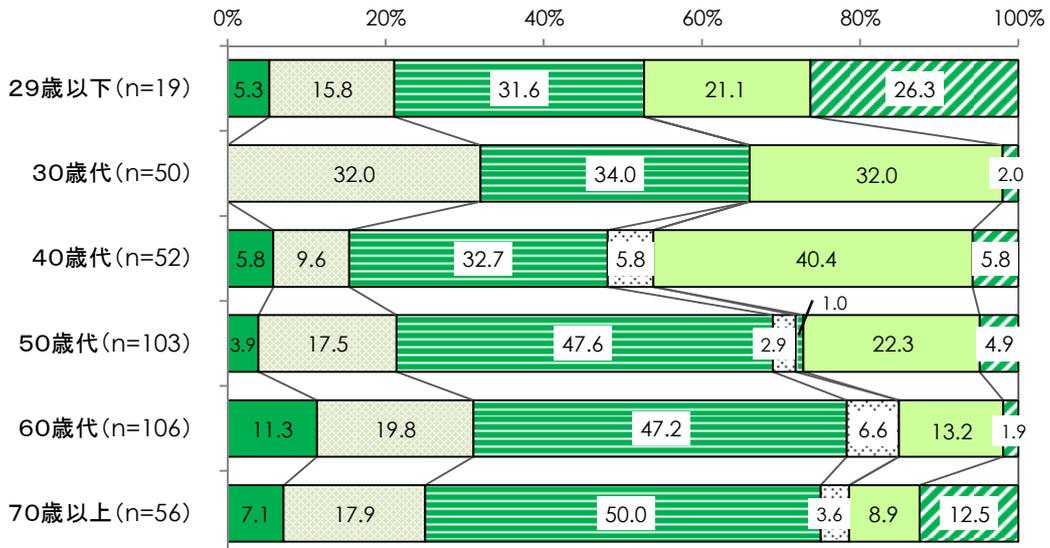


- 女性が受け持つのが当然だ      □ 主として女性が受け持つべきだ
- 男女が共同で受け持つのが良い      □ 主として男性が受け持つべきだ
- 男性が受け持つのが当然だ      □ 状況に応じて分担すべき
- 無回答

### エ 食事の後片付けをする

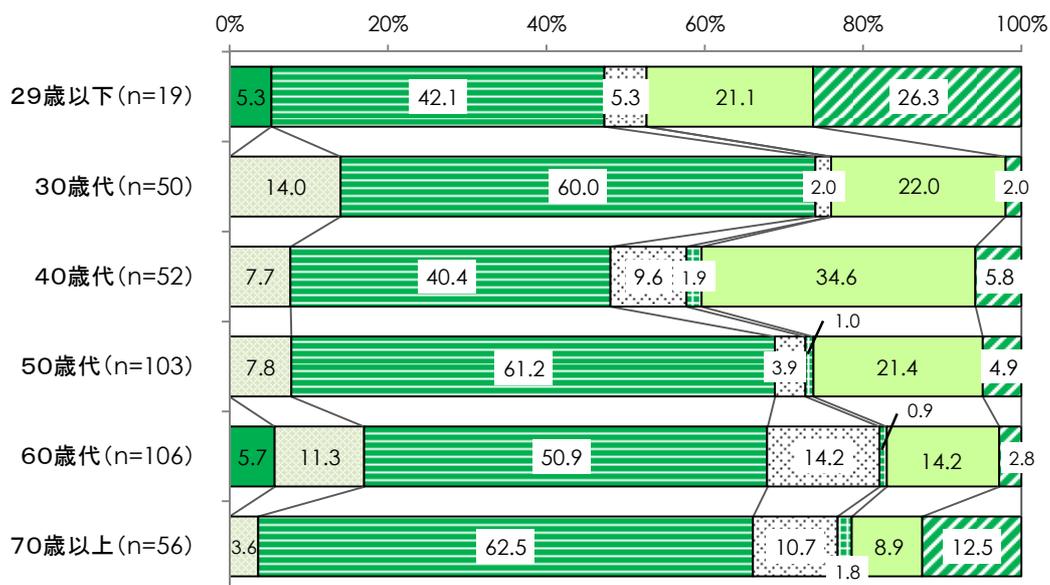


### オ 家計の管理をする

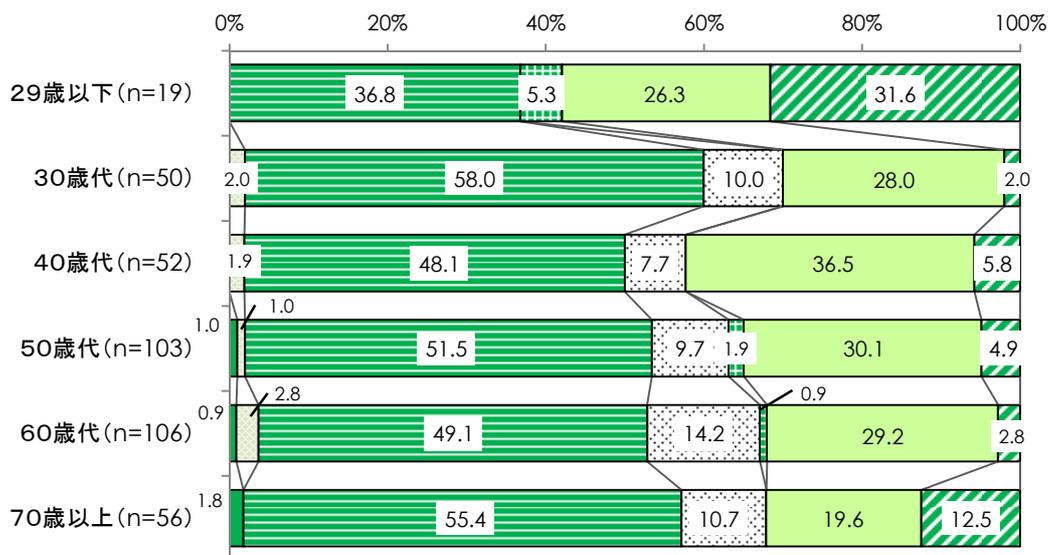


- 女性が受け持つのが当然だ      □ 主として女性が受け持つべきだ
- 男女が共同で受け持つのが良い      □ 主として男性が受け持つべきだ
- 男性が受け持つのが当然だ      □ 状況に応じて分担すべき
- 無回答

カ 貯蓄や資産の運用など、将来の生活設計をする

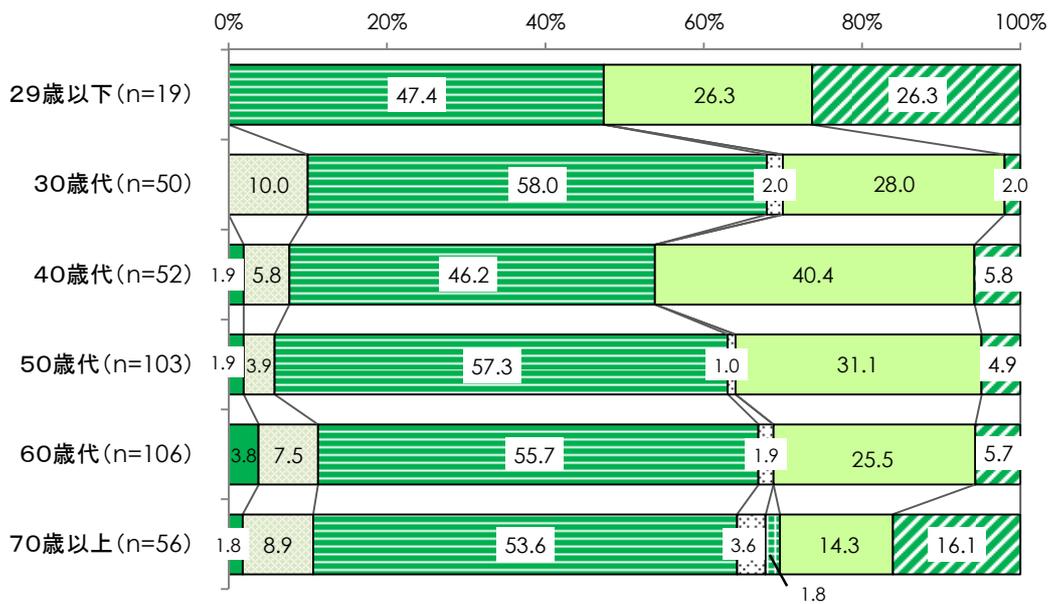


キ 地域活動への参画 (自治会やボランティアなど)

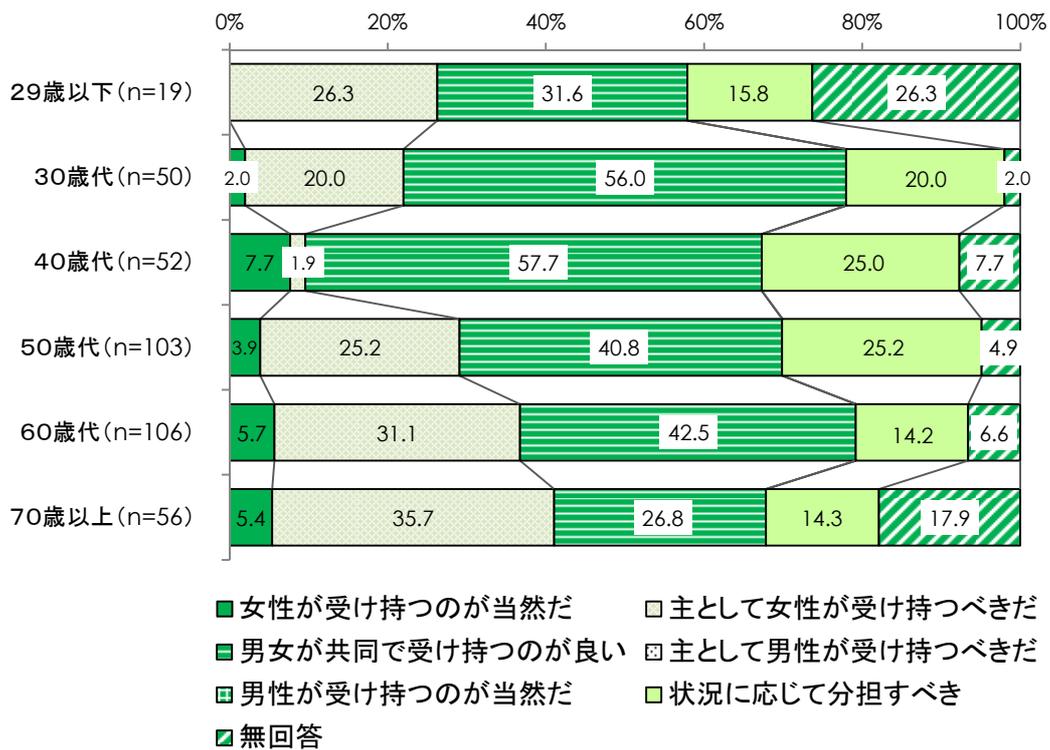


- 女性が受け持つのが当然だ
- 女性が受け持つべきだ
- 男女が共同で受け持つのが良い
- 男性が受け持つべきだ
- 男性が受け持つのが当然だ
- 状況に応じて分担すべき
- 無回答

ク 教育に関する参画（PTA活動や学校との連絡など）

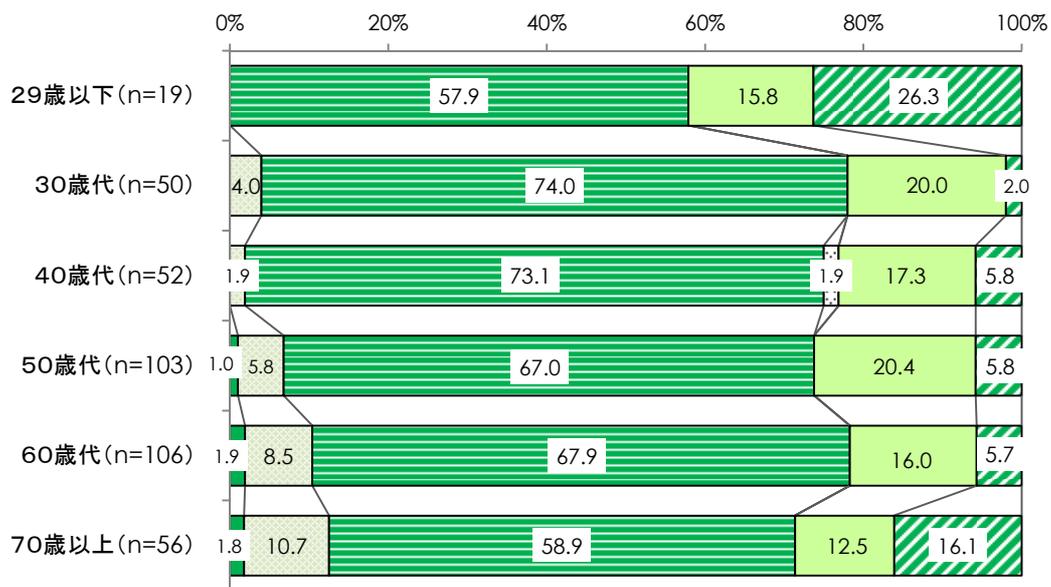


ケ 育児（乳幼児の世話）をする

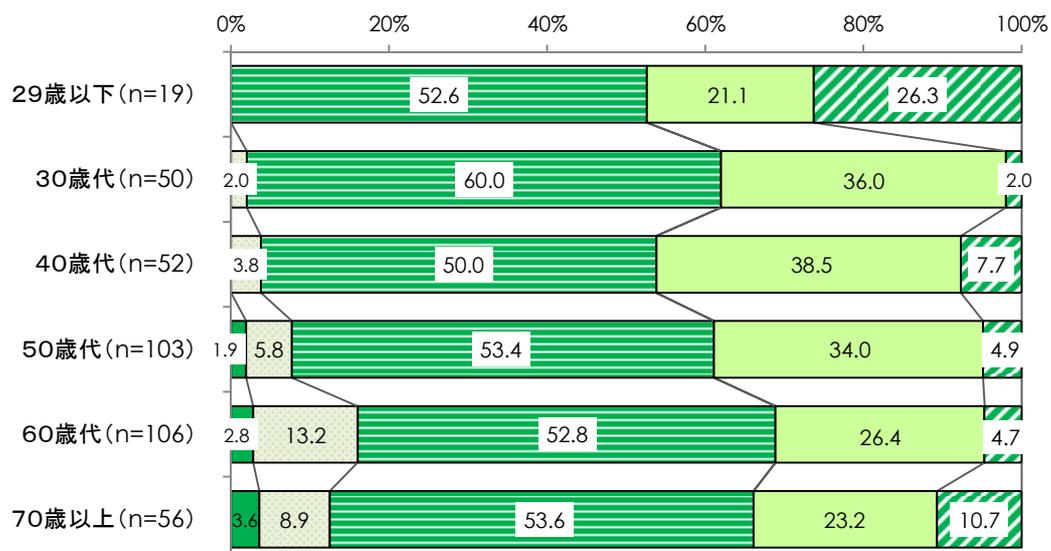


- 女性が受け持つのが当然だ
- 女性が受け持つべきだ
- 男女が共同で受け持つのが良い
- 主として女性が受け持つべきだ
- 男性が受け持つべきだ
- 主として男性が受け持つべきだ
- 男性が受け持つのが当然だ
- 状況に応じて分担すべき
- 無回答

## コ 子どものしつけ・教育

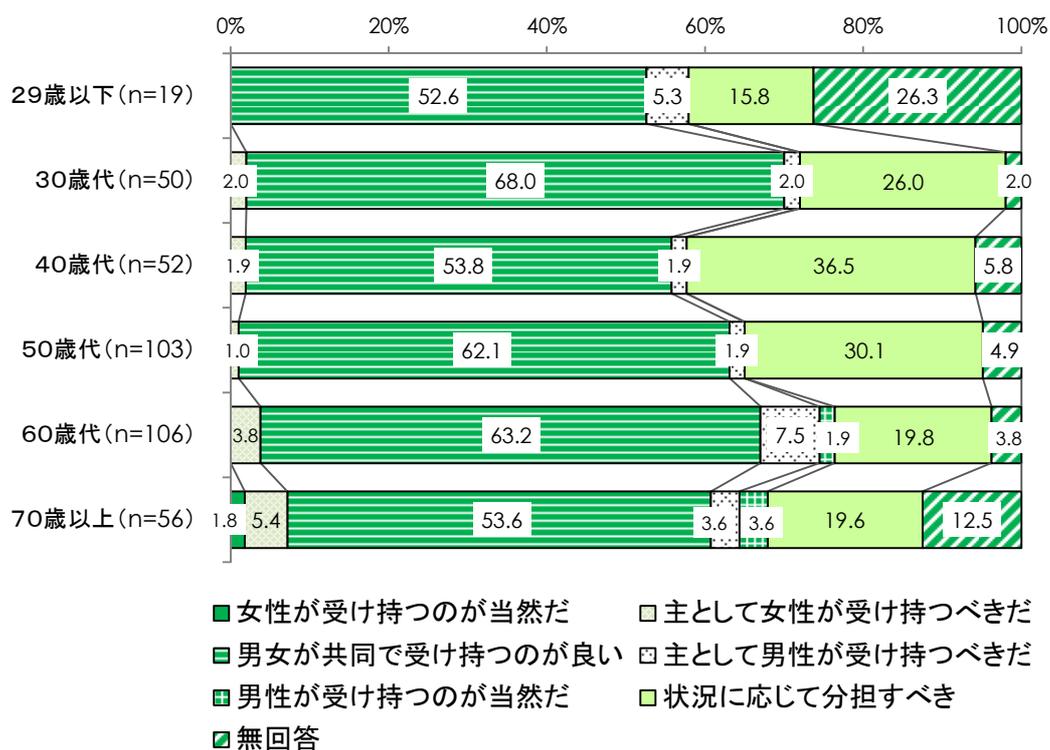


## サ 高齢者の介護をする



- 女性が受け持つのが当然だ
- 女性が共同で受け持つのが良い
- 男性を受け持つのが当然だ
- 無回答
- 主として女性が受け持つべきだ
- 主として男性が受け持つべきだ
- 状況に応じて分担すべき

## シ 余暇（レジャー）の決定



### 3 家事・育児・介護への男女共同参画について

問 13 今後、男性と女性ともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのような事が必要だと思えますか。最も必要だと思う順に3つ選び、その番号を回答欄に記入してください。

#### 【全体の傾向】

家事・育児・介護への男女共同参画に必要なと思う事を点数化したところ、総合得点は「夫婦で家庭生活のあり方を十分話し合う」が328点で第1位となり、最も必要な項目となっています。次いで「労働時間の短縮や、育児・介護などの休暇制度を普及させる」が第2位、「家庭教育の中で、「互いに協力する」育て方やしつけをする」が第3位となっています。

また、『1番目に必要』だと思う項目として「男女の役割分担についての慣習を改める」をあげる人も多く、高得点となっています。

また『3番目に必要』だと思う項目としては、「学校教育の中で、男女が協力することの大切さを教える」や「男性の家事や育児・介護に参加・協力する意識を高める」、「男女共同（新しい生き方）に対する抵抗感をなくす」などが多くあげられています。

図表 20 家事・育児・介護への男女共同参画について（全体）

※点数の算出方法 各選択肢における回答数を次の方法で点数化

「1番目に必要」の回答数×3点  
 「2番目に必要」の回答数×2点  
 「3番目に必要」の回答数×1点

の総合得点が高いほど必要とされている項目となる

	＜単位：点＞																
	て男 の女 の慣 習を 割分 担に つ い	仕企 組業 み中 を心 と改 めい う社 会 の	相 談 窓 口 の 設 置	度 児 を 普 及 さ せ る	方 夫 を 婦 で 十 分 話 し 合 う	や い に 協 力 す る	関 心 を 高 め る	男 女 共 同 参 画 に 関 す る	方 男 性 の 仕 事 中 心 の 考 え	な く す 対 す る	男 女 共 同 参 画 に 関 す る	識 を 高 め る	男 性 の 家 事 や 育 児 に 関 す る	求 め 過 ぎ な い	男 性 の 経 済 力 や 出 世 を	さ が 学 校 教 育 の 中 で の 大 切 な	い 現 状 で 問 題 な く 必 要 な
1番目に必要 (×3点)	195	81	18	180	198	129	54	63	39	69	15	39	12				
2番目に必要 (×2点)	52	38	20	102	94	118	50	48	58	78	12	50	0				
3番目に必要 (×1点)	27	14	7	29	36	36	20	17	43	53	14	59	3				
総合得点	274	133	45	311	328	283	124	128	140	200	41	148	15				

※    は必要だと思う順位における上位3位の項目

【属性別の傾向 男女別】

男女別に最も必要なことを総合得点でみると、第1位は、男性では「夫婦で家庭生活のあり方を十分話し合う」、女性では「労働時間の短縮や、育児・介護などの休暇制度を普及させる」、第2位は、男性では「労働時間の短縮や、育児・介護などの休暇制度を普及させる」、女性では「男女の役割分担についての慣習を改める」となっています。

また、『2番目に必要』だと思う項目としては、男性では「男性の仕事中心の考え方を改める」、女性では「男性の家事や育児・介護に参加・協力する意識を高める」などの意見も多くなっています。

「労働時間の短縮や休暇制度」、「家庭教育でのしつけ」などが今後の男女共同参画には必要だとの考えは男女で共通していますが、さらに男性では夫婦間の話し合いや、仕事中心の考え方を改める、女性では男女の役割分担の慣習を改めることや、男性の家事や育児に関する意識の変化なども必要とされています。

図表 21 家事・育児・介護への男女共同参画について（男女別）

【男性】

＜単位：点＞

	て男女の慣習を改めるとい	仕組中心と改めるとい	相談窓口の設置	度を普及させる	育児・介護などの短縮や、	労働時間の短縮や、	夫婦で話し合う	やい協力をする	家庭教育の中で、「互	関心を高める	男女共同参画に関する	方を改める	男性の仕事中心の考え	なくす	男女共同（新しい生き	識を高める	護に参加・協力する意	男性の家事や育児・介	求め過ぎない	男性の経済力や出世を	さを教える	が協力することの、大	学校教育の中で、男女	い現状で問題なく必要
1番目に必要（×3点）	66	51	9	81	114	57	24	24	9	18	9	30	9	30	16	32	6	12	0	12	0	3	3	
2番目に必要（×2点）	30	18	8	46	52	50	26	34	16	32	6	12	0	12	16	32	6	12	0	12	0	3	3	
3番目に必要（×1点）	16	5	6	14	13	15	11	7	18	24	8	25	3	25	18	24	8	25	3	25	3	3	3	
総合得点	112	74	23	141	179	122	61	65	43	74	23	67	12	67	43	74	23	67	12	67	12	12	12	

【女性】

＜単位：点＞

	て男女の慣習を改めるとい	仕組中心と改めるとい	相談窓口の設置	度を普及させる	育児・介護などの短縮や、	労働時間の短縮や、	夫婦で話し合う	やい協力をする	家庭教育の中で、「互	関心を高める	男女共同参画に関する	方を改める	男性の仕事中心の考え	なくす	男女共同（新しい生き	識を高める	護に参加・協力する意	男性の家事や育児・介	求め過ぎない	男性の経済力や出世を	さを教える	が協力することの、大	学校教育の中で、男女	い現状で問題なく必要
1番目に必要（×3点）	129	30	9	96	81	69	30	39	30	51	6	9	3	9	30	51	6	9	3	9	3	3	3	
2番目に必要（×2点）	22	18	12	56	40	68	24	14	42	46	6	38	0	38	42	46	6	38	0	38	0	3	3	
3番目に必要（×1点）	10	9	1	15	23	21	9	10	25	28	6	34	0	34	25	28	6	34	0	34	0	3	3	
総合得点	161	57	22	167	144	158	63	63	97	125	18	81	3	81	97	125	18	81	3	81	3	3	3	

※  は必要だと思う順位における上位3位の項目

### 【前回調査との比較】

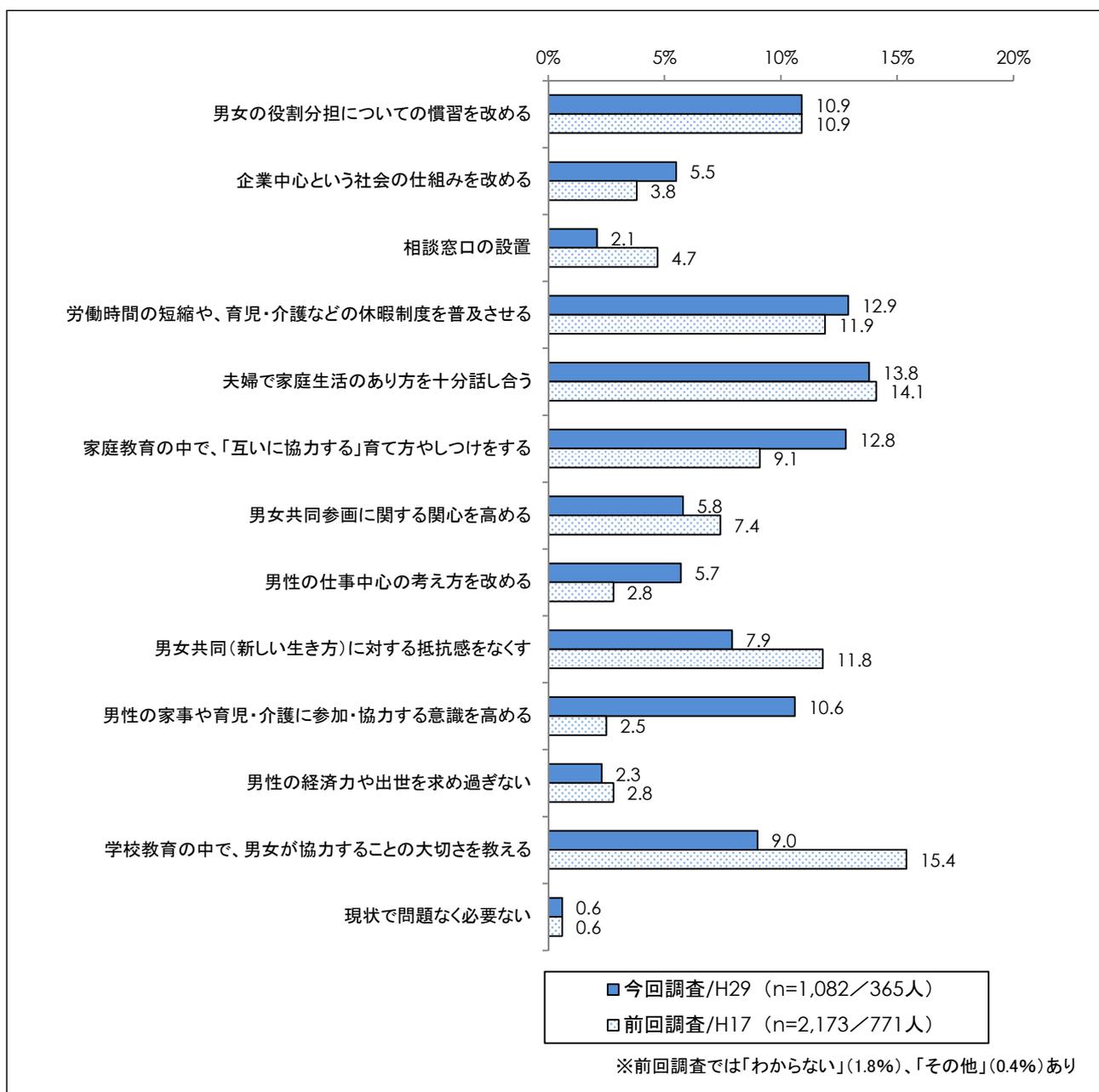
前回調査と同様に、最大3つを選択した場合の結果と総合得点の順位を比較すると、上位7位までは同様の結果となっています。

また、前回調査と比較すると、前回調査では「学校教育の中で、男女が協力することの大切さを教える」が15.4%で第1位となっていました。同項目は今回調査では9.0%で第6位となっています。

一方、「家庭教育の中で、「互いに協力する」育て方やしつけをする」が9.1%から12.8%と増加し、第6位から第3位と順位が上がっています。

前回調査では学校教育で教えることが必要とされていましたが、今回調査では家庭教育でのしつけが重要だと考える人が増加しています。

図表 22 家事・育児・介護への男女共同参画について（前回との比較／複数回答）



## 4

## 女性の就業と社会進出 職場における男女共同参画について

## 1 女性の就業

問 14 あなたは、女性が働くことについて、どのようにお考えですか。(〇は1つだけ)

## 【全体の傾向】

女性の就業についてたずねたところ、「個人の考え方による」が47.2%と最も高くなっています。次いで「子どもができれば退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」が25.6%、「子どもができて、働き続ける方がよい」が23.3%となっています。

## 【属性別の傾向 男女別・年代別】

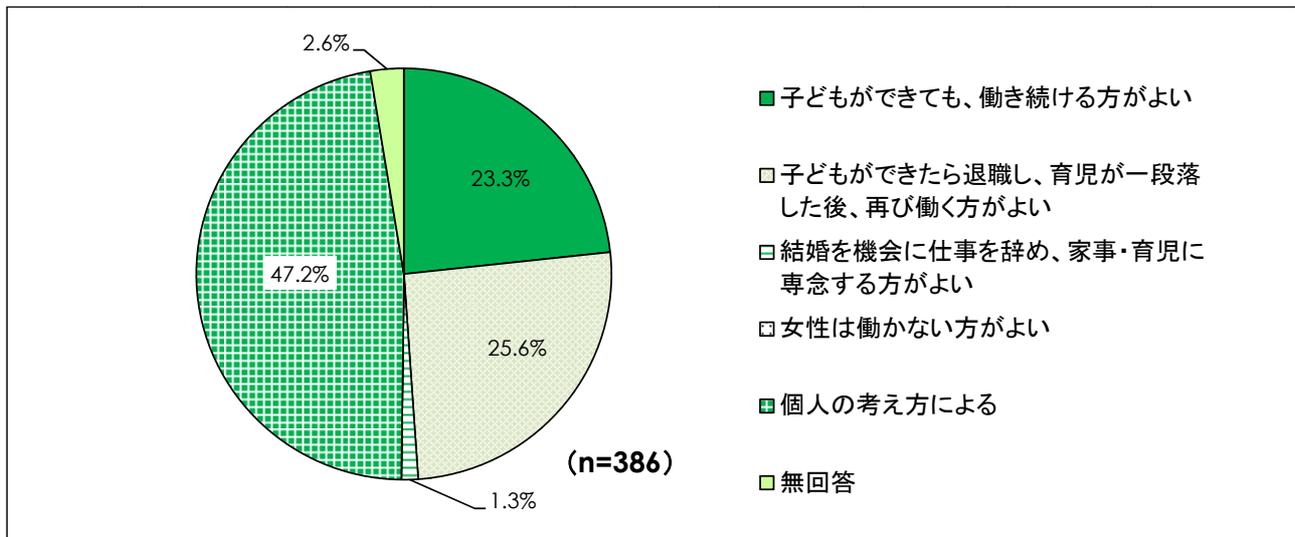
男女別にみると、「個人の考え方による」の割合が男女ともに最も高くなっており、その割合は、女性（53.4%）が、男性（39.7%）を13.7ポイント大きく上回っています。

また、「子どもができて、働き続ける方がよい」は男性（27.6%）が女性（19.7%）を7.9ポイント上回っており、男性の方が“女性は働き続ける方がよい”と考えている人の割合が高くなっています。

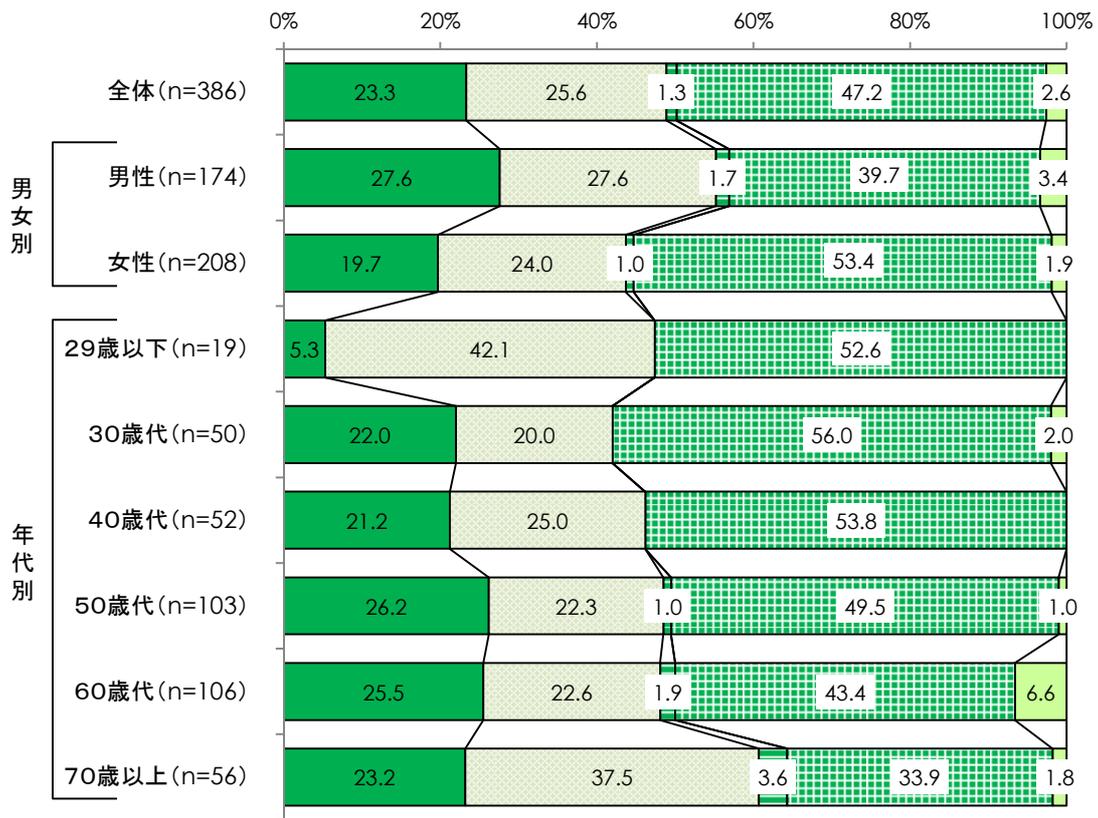
年代別にみると、70歳以上では「子どもができれば退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」と考える人が最も多く、37.5%を占めています。

一方、その他の年代では「個人の考え方による」が高い割合を占めており、特に29歳以下（52.6%）、30歳代（56.0%）、40歳代（53.8%）では5割を超えています。

図表 23 女性の就業について（全体）



図表 24 女性の就業について（男女別・年代別）



- 子どもができて、働き続ける方がよい
- 子どもができたなら退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい
- 結婚を機会に仕事を辞め、家事・育児に専念する方がよい
- 女性は働かない方がよい
- 個人の考え方による
- 無回答

## 2 女性の就業の継続

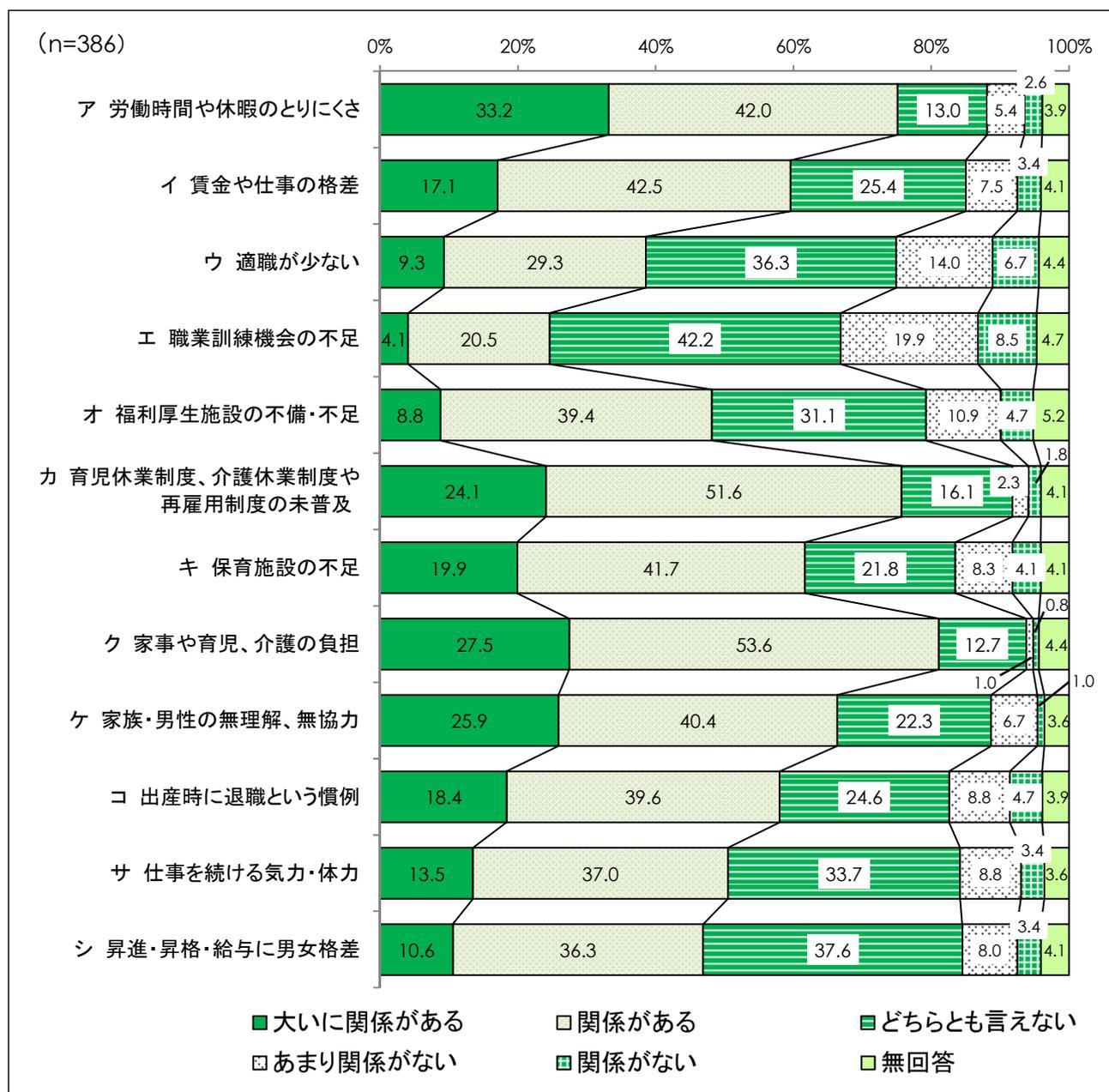
問 15 あなたは、下記の項目について、女性が働くことへの妨げと関係があると思いますか。  
次のア～シのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

### 【全体の傾向】

女性の就業の妨げとの関連性についてたずねたところ、「大いに関係がある」と「関係がある」を合わせた『関係がある』の割合が高い項目は、「家事や育児、介護の負担」（81.1%）、「育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及」（75.7%）、「労働時間や休暇の取りにくさ」（75.2%）などとなっています。

一方、「職業訓練機会の不足」、「適職が少ない」、「昇進・昇格・給与に男女格差」などでは『関係がある』の割合が低く、「どちらとも言えない」が約3割～4割程度を占め、最も高くなっています。

図表 25 女性の就業の妨げとの関連性（全体）

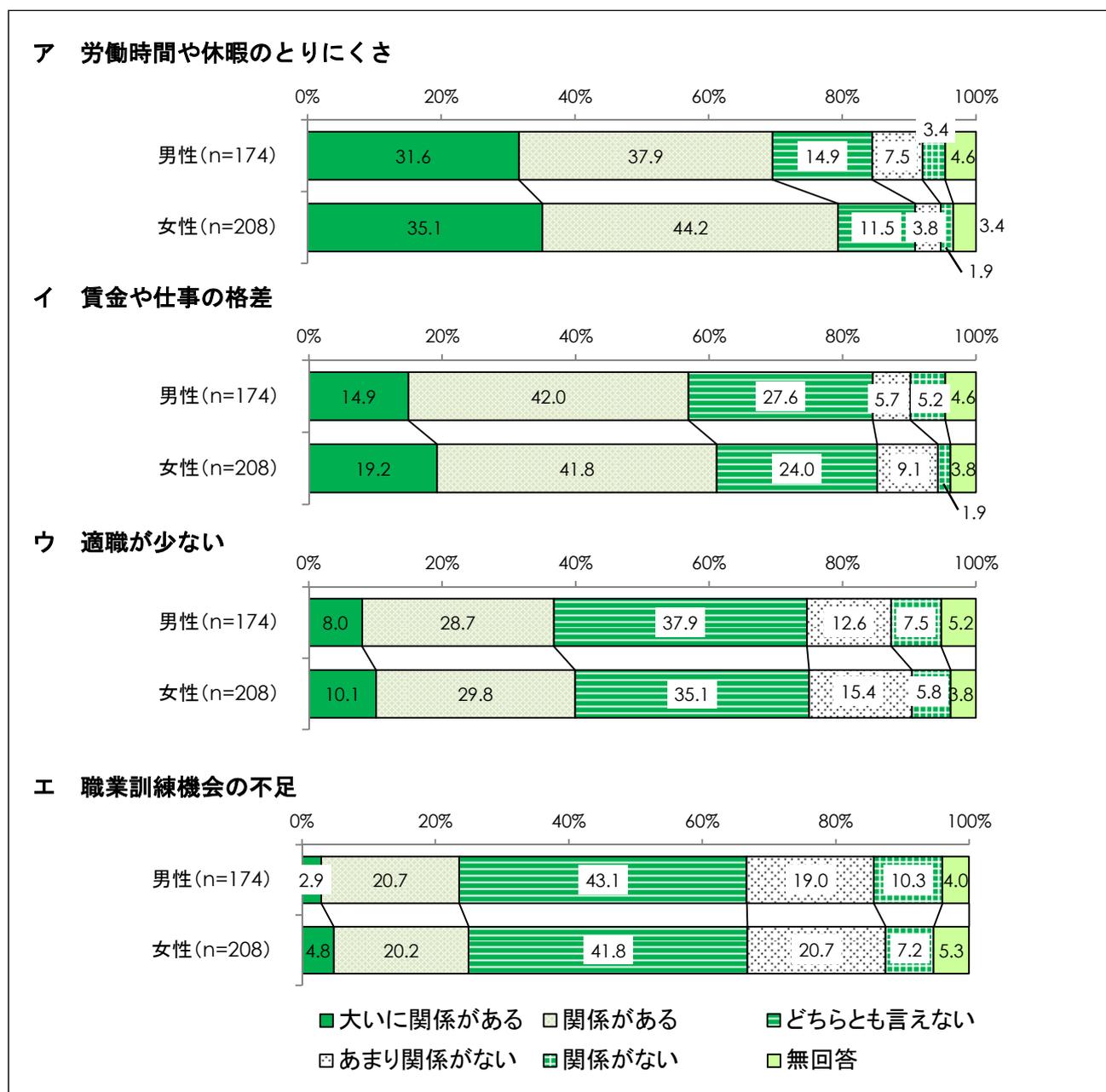


【属性別の傾向 男女別】

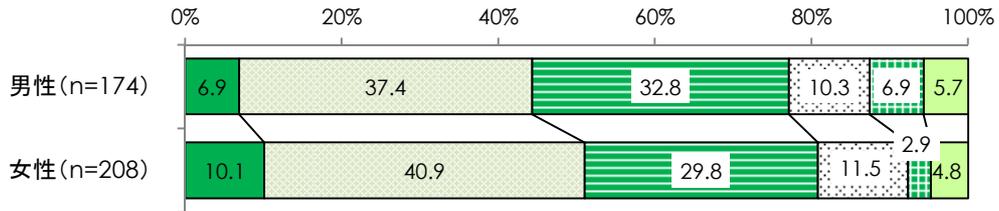
男女別に『関係がある』の割合をみると、「仕事を続ける気力・体力」については、女性（60.6%）が男性（38.5%）を22.1ポイント大きく上回っており、女性の6割が『関係がある』と回答しています。また、「労働時間や休暇のとりにくさ」（男性69.5%、女性79.3%、9.8ポイント差）、「家族・男性の無理解・無協力」（男性61.5%、女性70.7%、9.2ポイント差）、「昇進・昇格・給与に男女格差」（男性42.0%、女性50.5%、8.5ポイント差）、「家事や育児、介護の負担」（男性76.4%、女性84.6%、8.2ポイント差）「保育施設の不足」（男性57.4%、女性65.4%、8.0ポイント差）などでも、女性の『関係がある』の割合が男性の割合を大きく上回っています。

休暇のとりにくさや給与格差、男性の無理解や家事、育児、介護の負担、保育施設の不足などでは、男性よりも女性の方が「女性の就業の妨げ」と関係があると感じています。

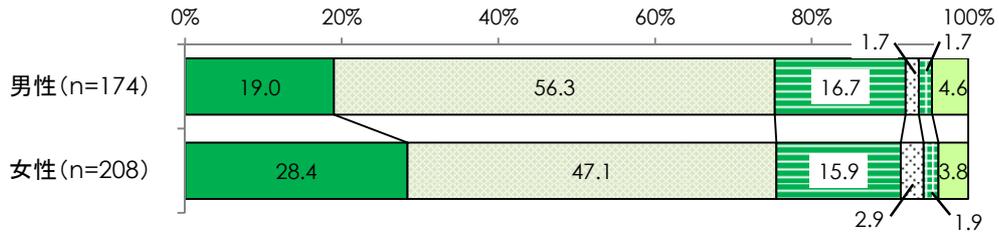
図表 26 女性の就業の妨げとの関連性（男女別）



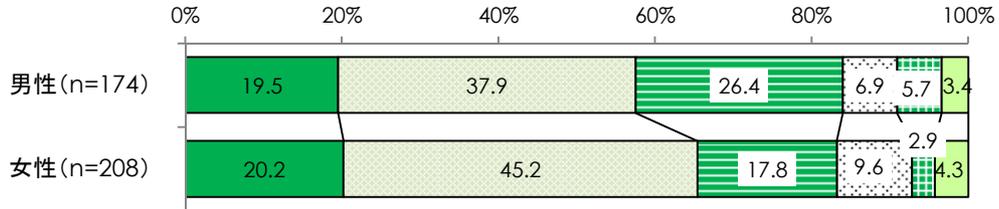
**オ 福利厚生施設の不備・不足**



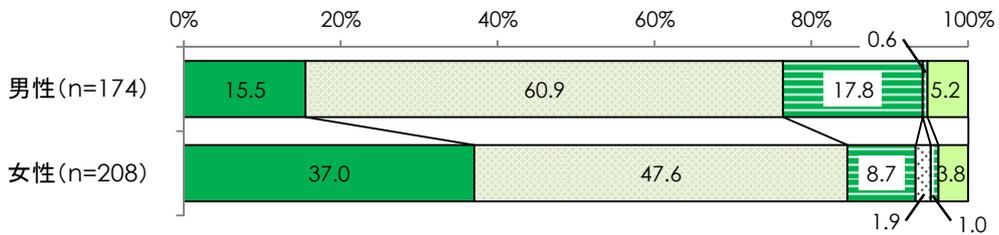
**カ 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及**



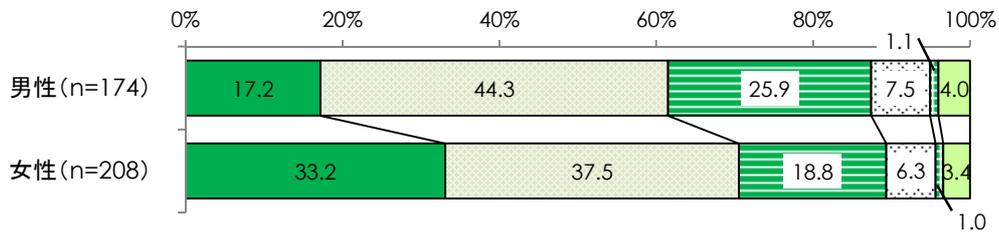
**キ 保育施設の不足**



**ク 家事や育児、介護の負担**

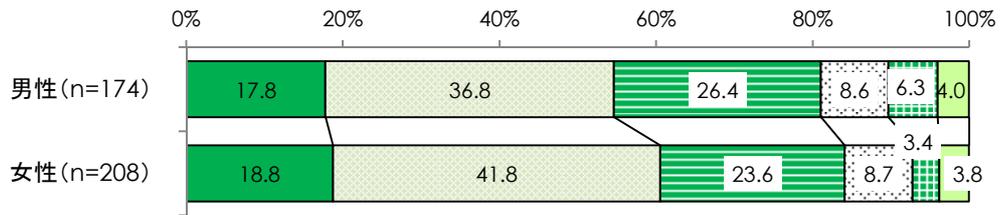


**ケ 家族・男性の無理解、無協力**

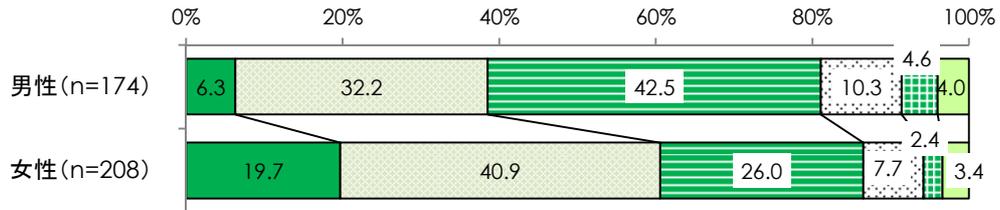


大いに関係がある
  関係がある
  どちらとも言えない
  あまり関係がない
  関係がない
  無回答

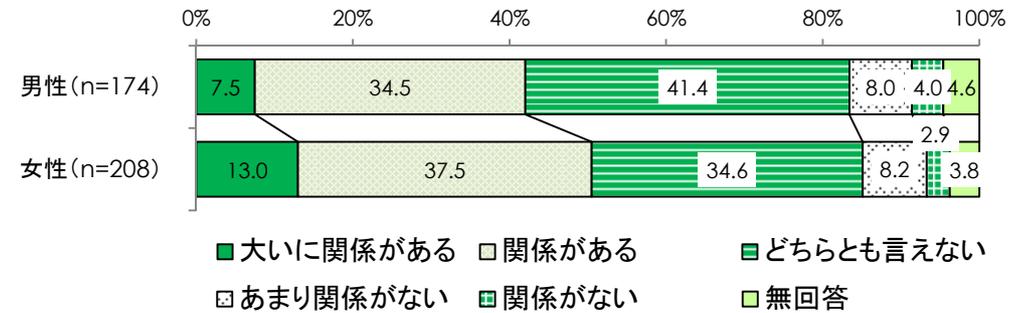
コ 出産時に退職という慣例



サ 仕事を続ける気力・体力



シ 昇進・昇格・給与に男女格差



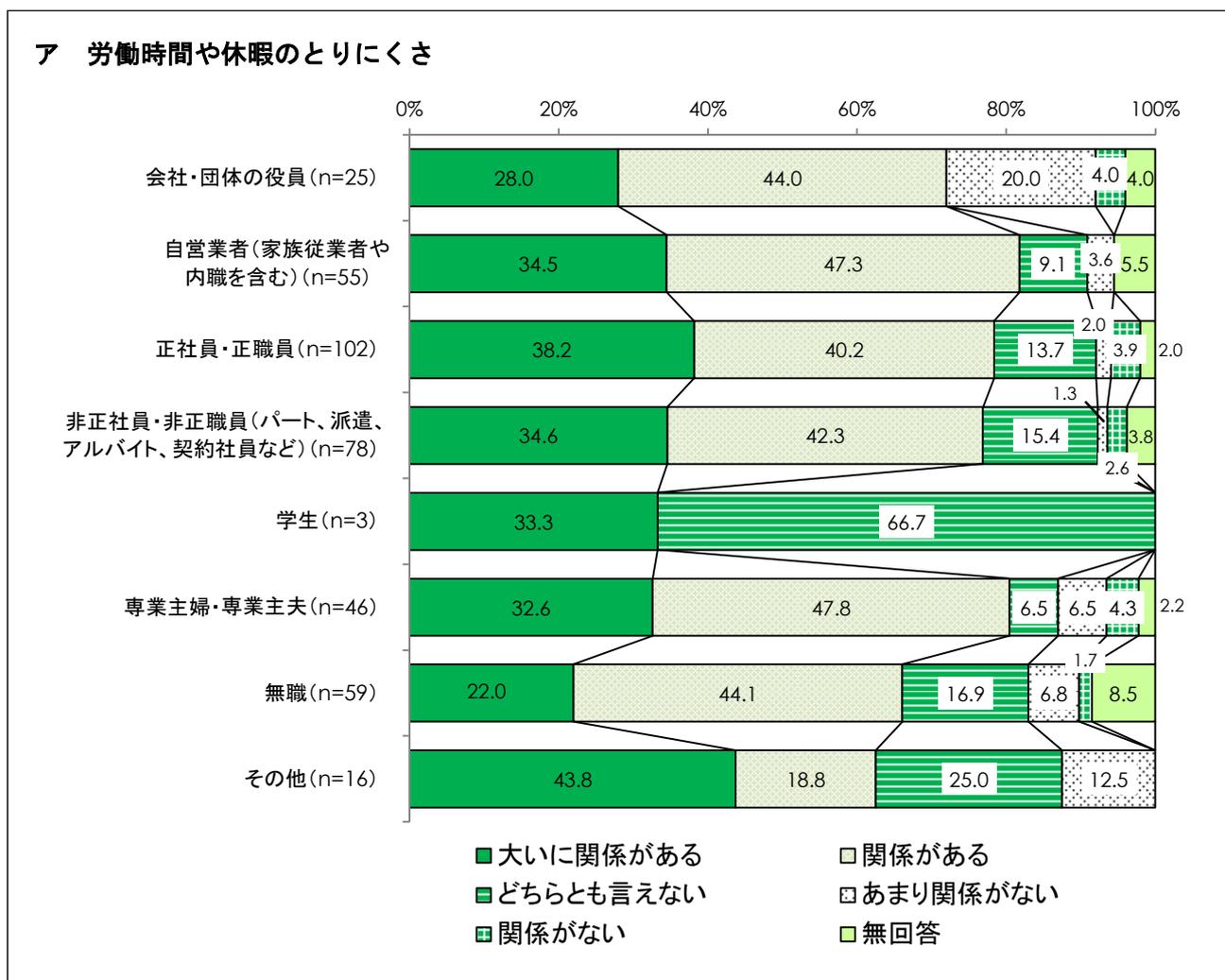
【属性別の傾向 職業別】

職業別に『関係がある』の割合をみると、会社・団体の役員、自営業者では「ア 労働時間や休暇のとりにくさ」の割合が、他の項目に比べて最も高く（会社・団体の役員では「ク 家事や育児、介護の負担」も同率）、女性の就業の妨げと関連性があるのは、労働時間や休暇がとりにくいことだと考える人が多くなっています。

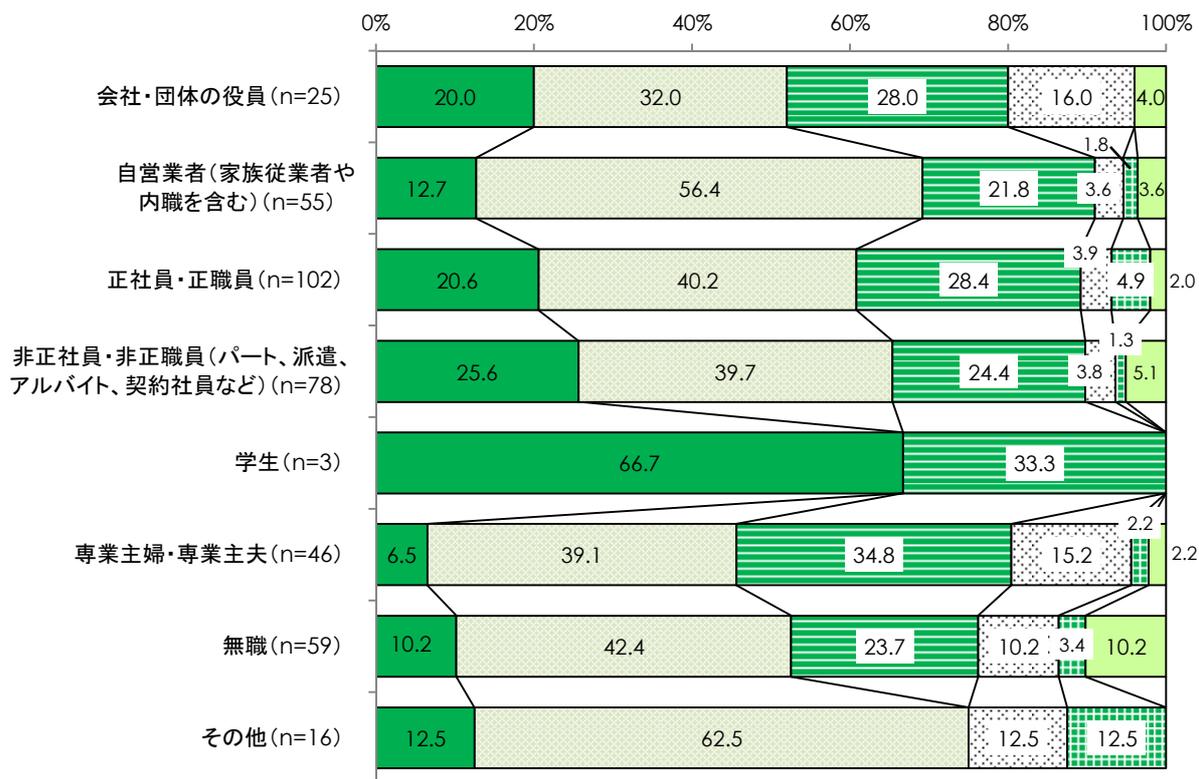
一方、上記以外の職業では「ク 家事や育児、介護の負担」の割合が最も高く、職業の種類に関わらず、家事や育児、介護の負担が女性の就業の妨げと関係があると考えられる人が多くなっています。

次いで、正社員・正職員、無職、その他では「育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及」の『関係がある』の割合が高く、非正社員・非正職員、専業主婦・専業主夫では「労働時間や休暇のとりにくさ」の割合が高くなっています。

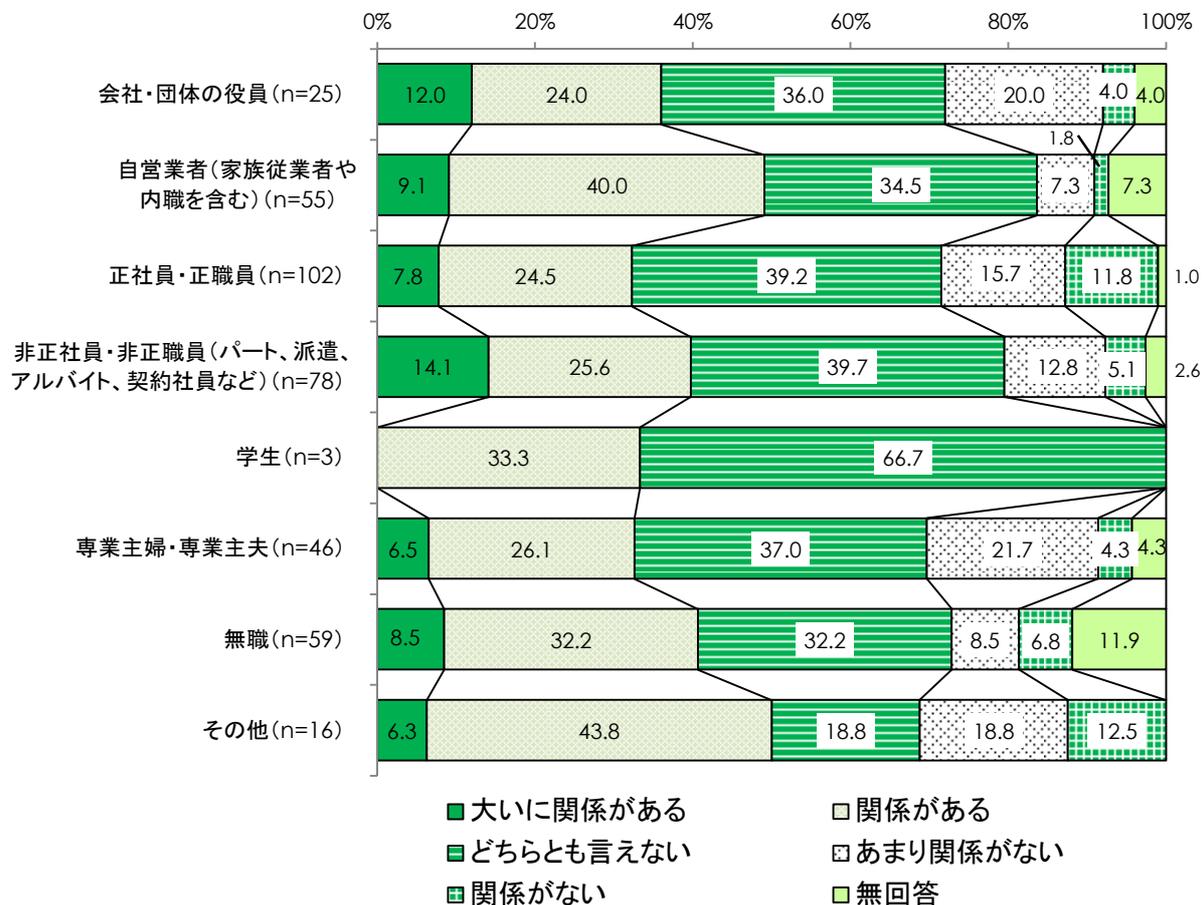
図表 27 女性の就業の妨げとの関連性（職業別）



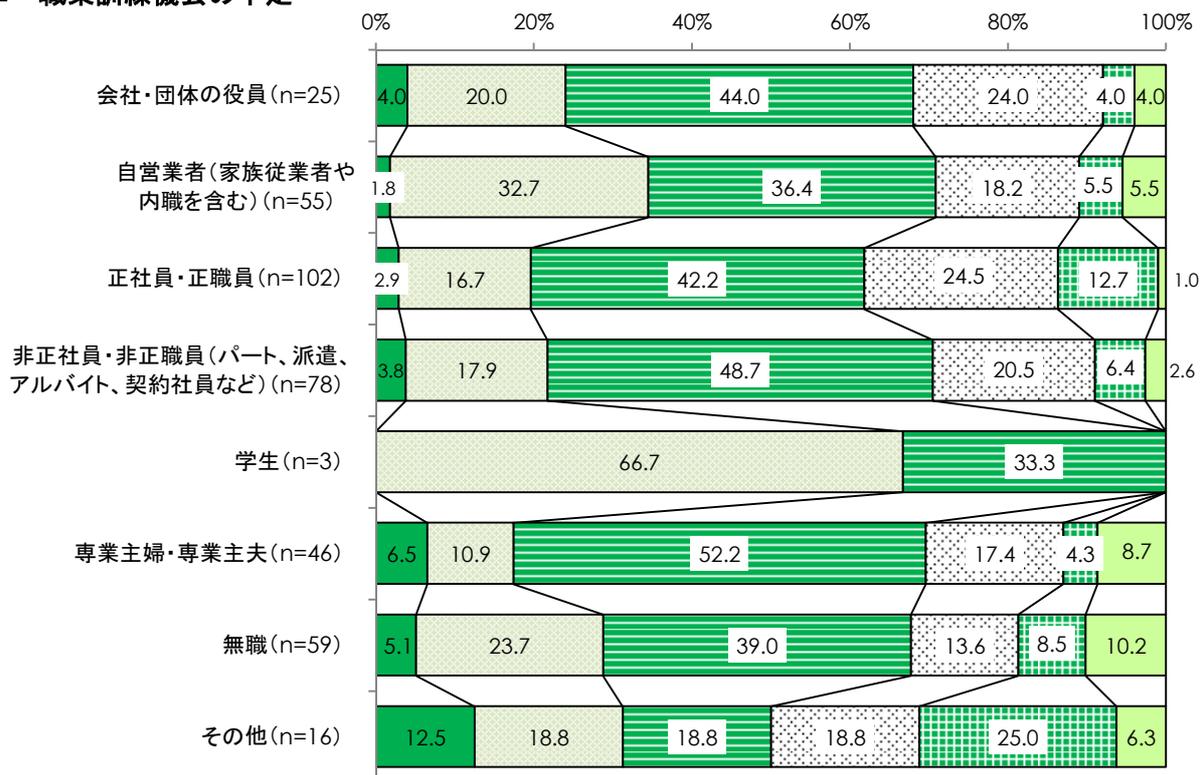
### イ 賃金や仕事の格差



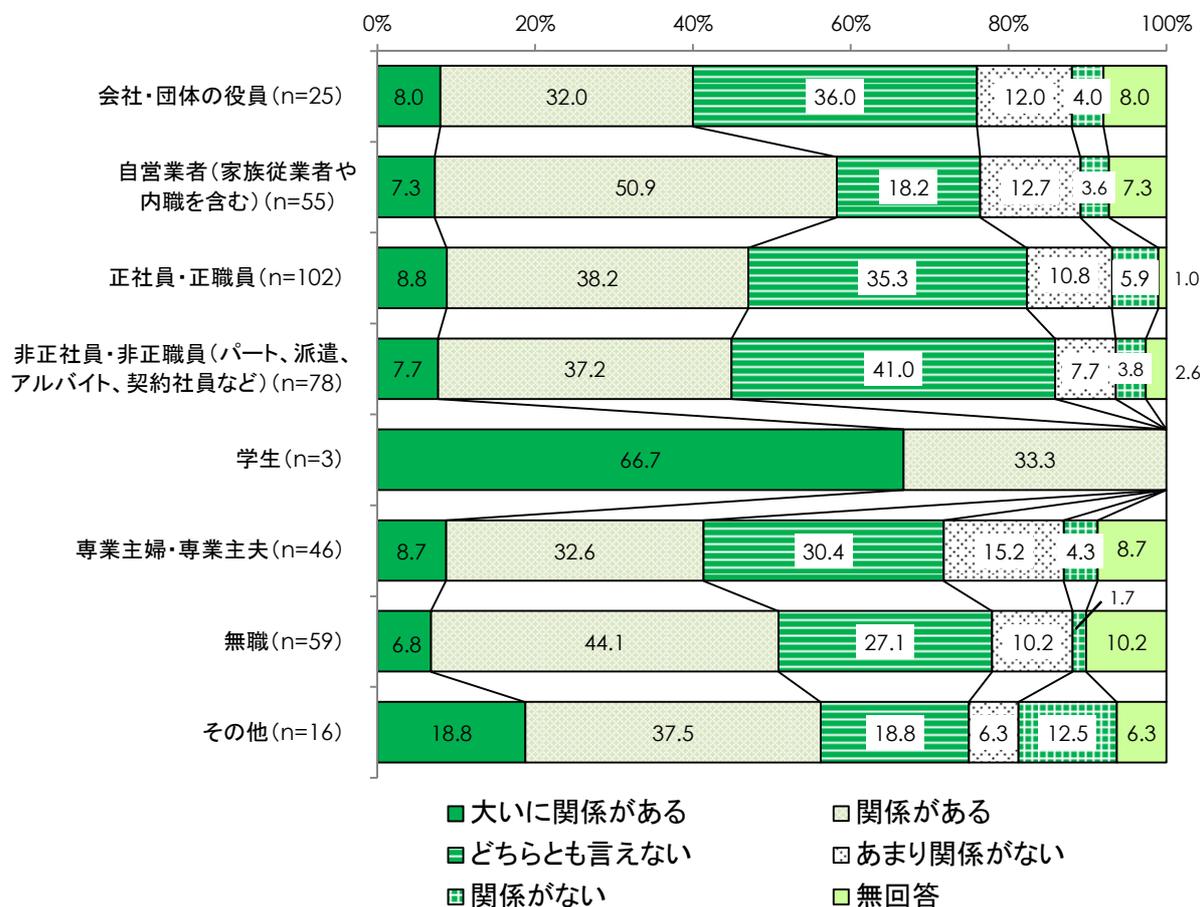
### ウ 適職が少ない



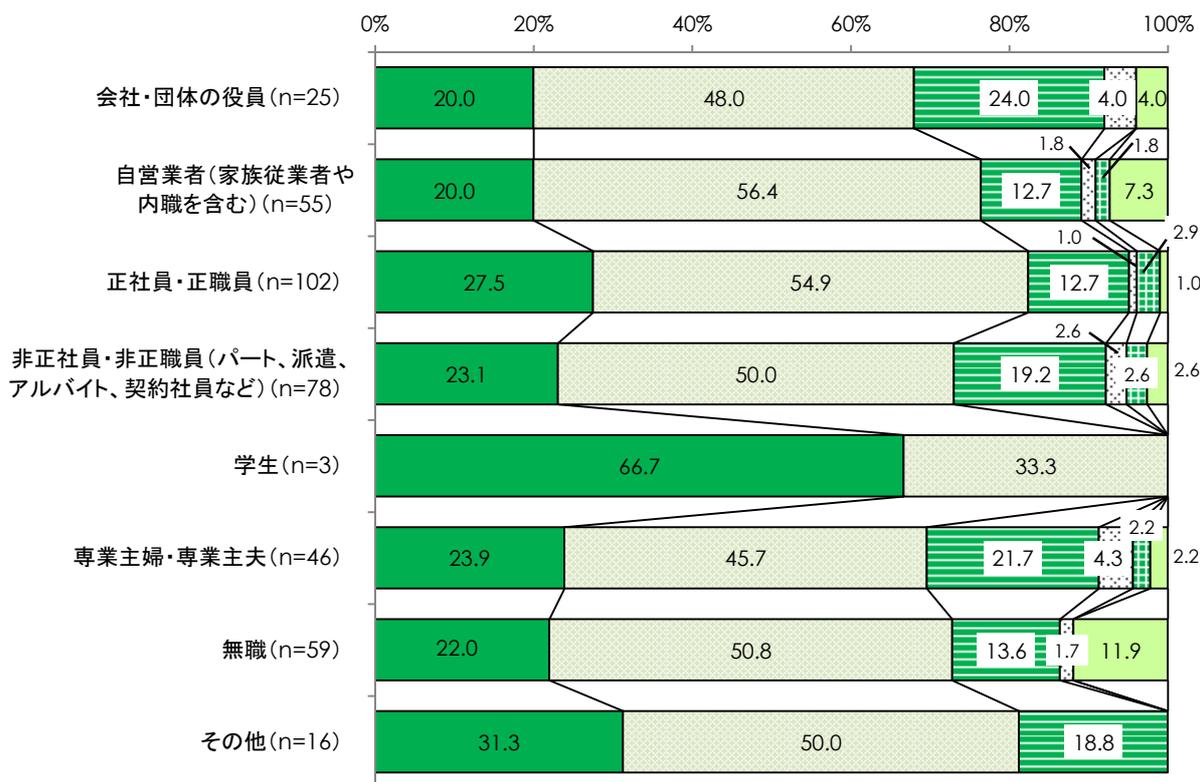
### エ 職業訓練機会の不足



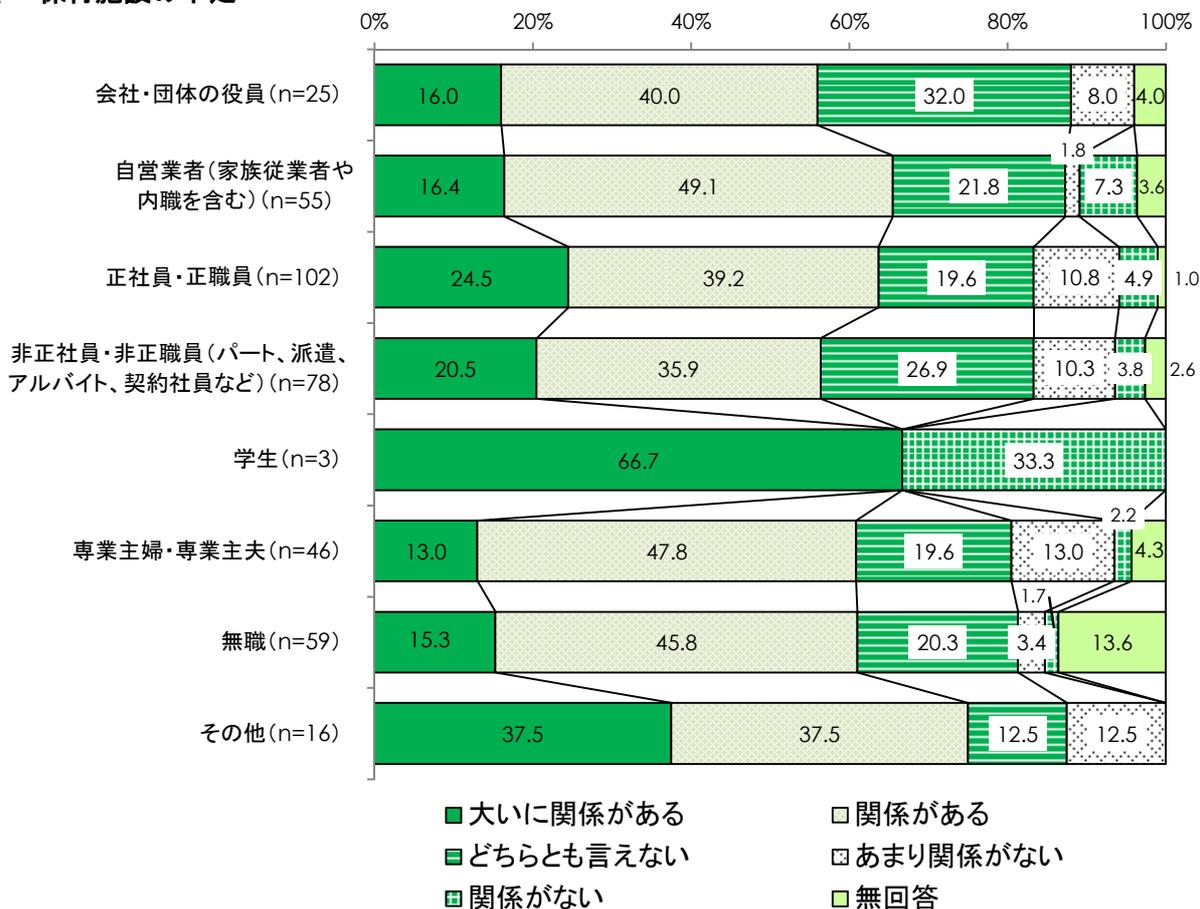
### オ 福利厚生施設の不備・不足



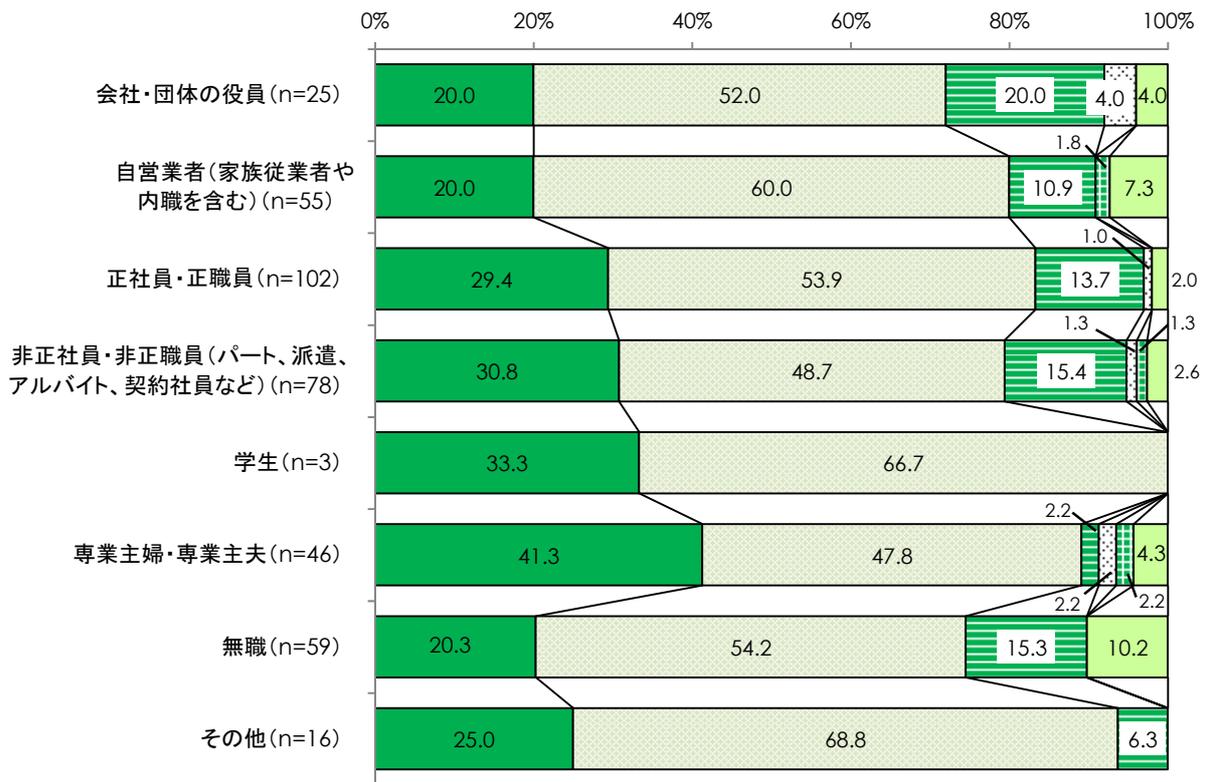
### カ 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及



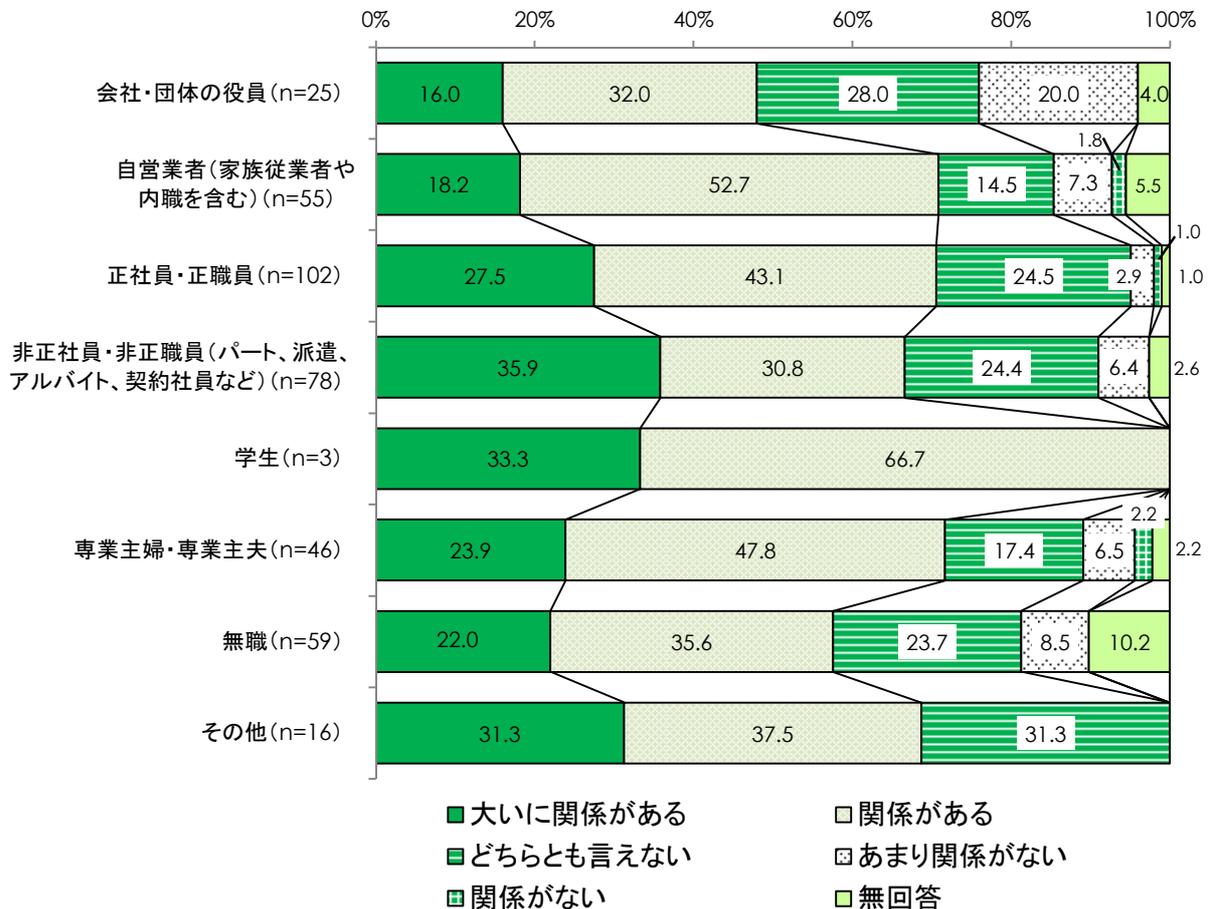
### キ 保育施設の不足



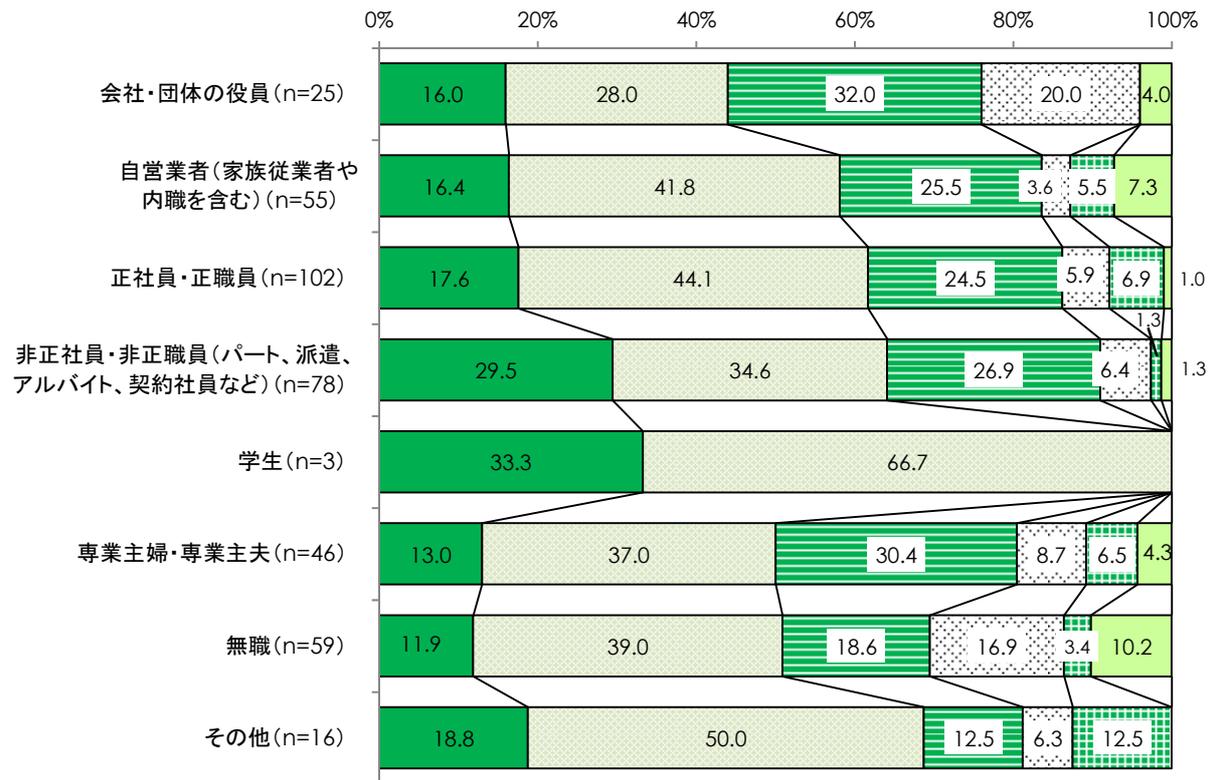
### ク 家事や育児、介護の負担



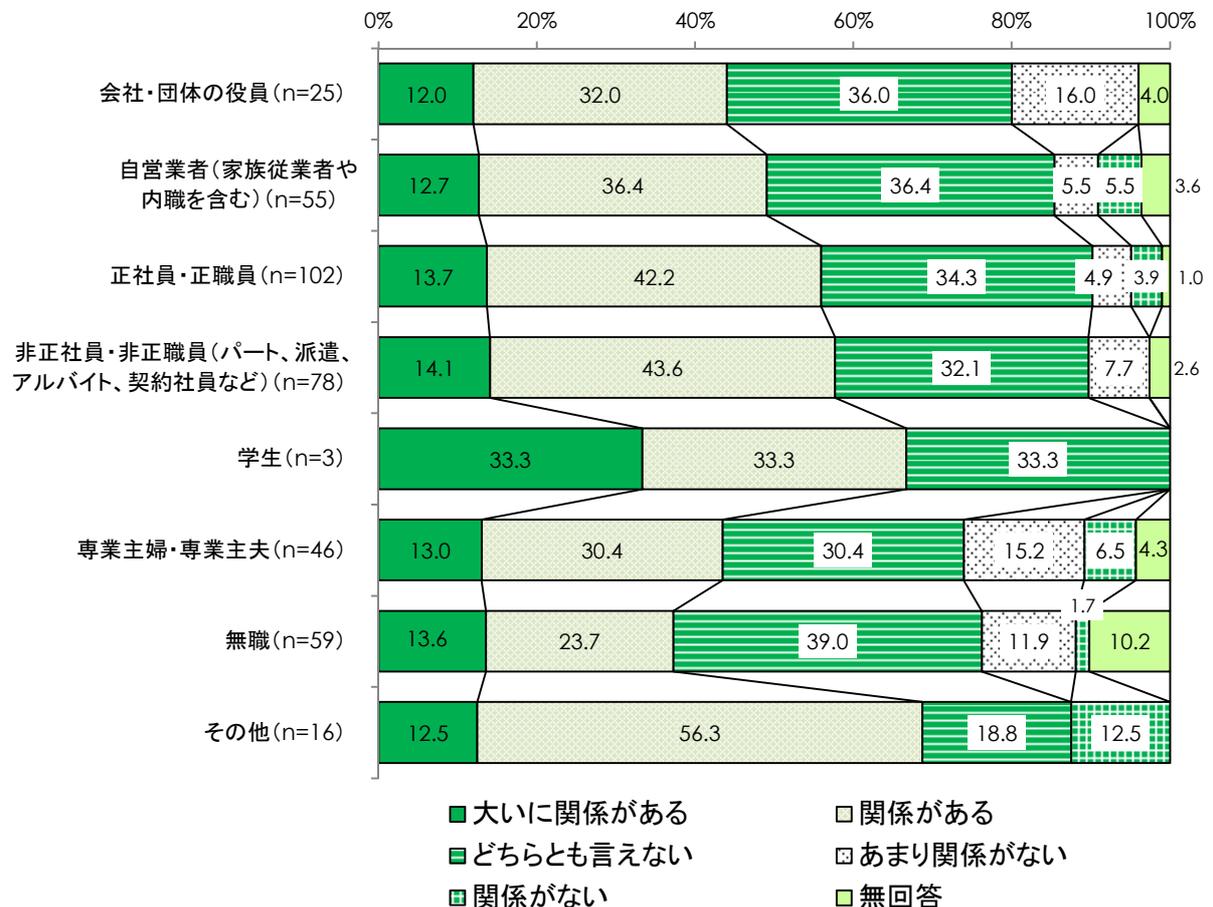
### ケ 家族・男性の無理解、無協力



### コ 出産時に退職という慣例

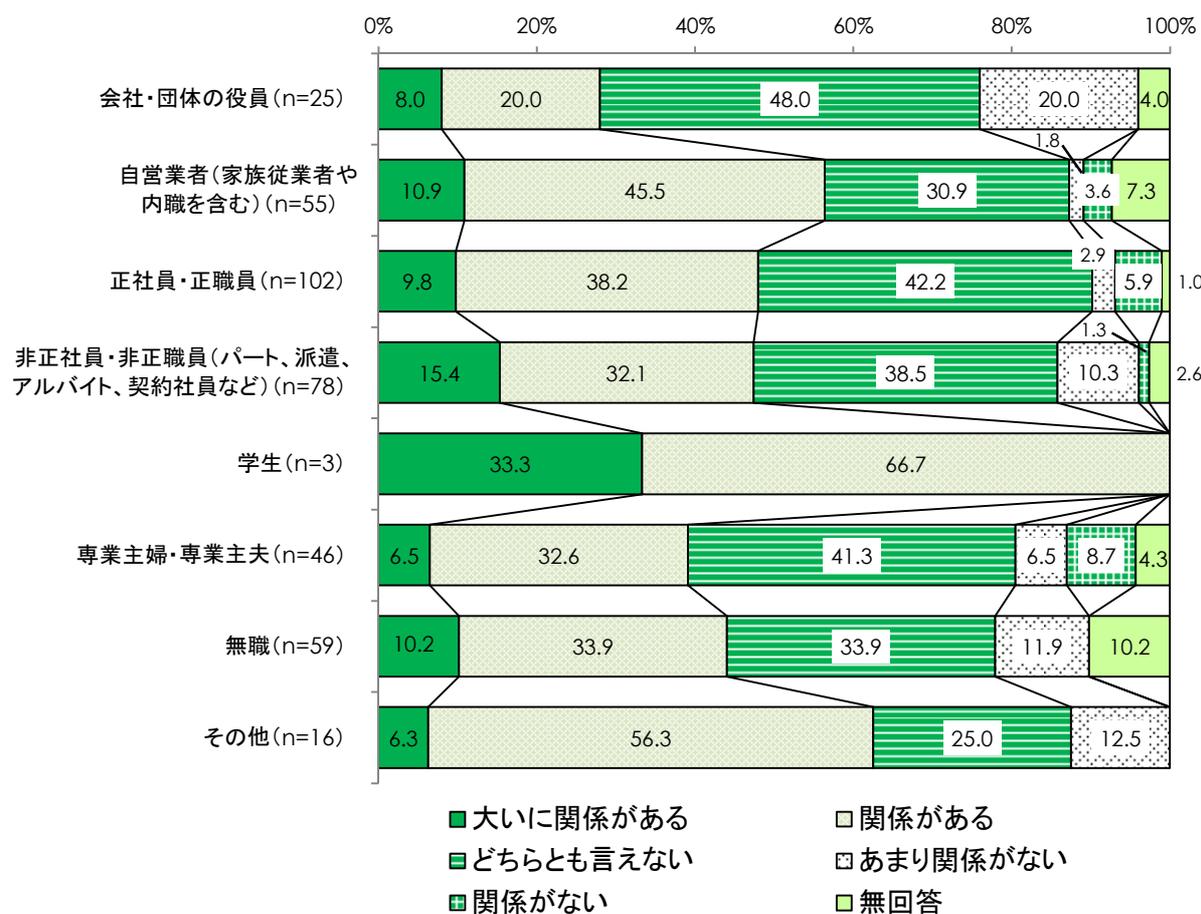


### サ 仕事を続ける気力・体力



- 大いに関係がある
- 関係がある
- ▨ どちらとも言えない
- あまり関係がない
- ▨ 関係がない
- 無回答

## シ 昇進・昇格・給与に男女格差

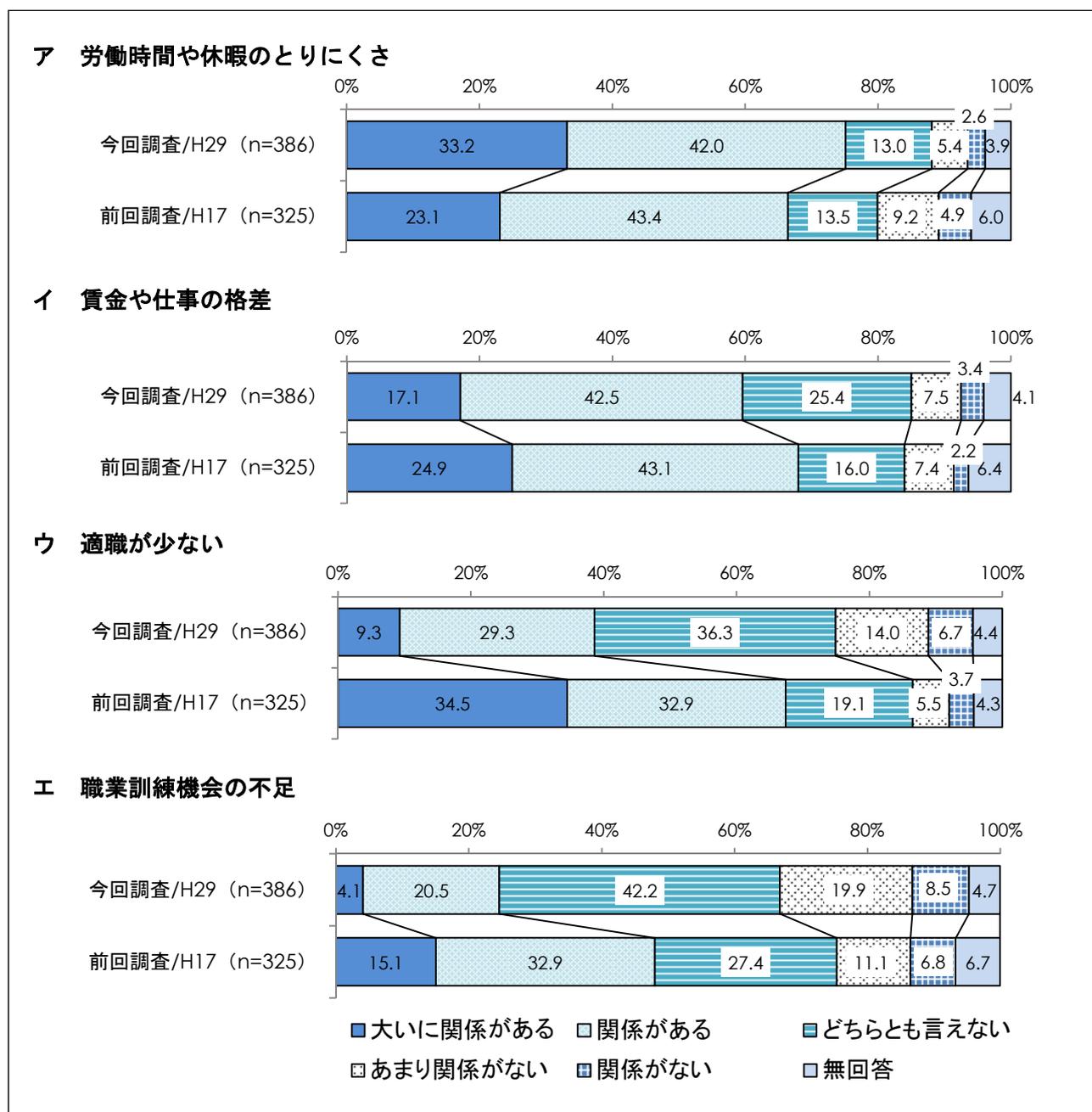


【前回調査との比較】（※前回調査では「妨げがある」と回答した人のみ、コ、サ、シの項目は前回調査では無し）

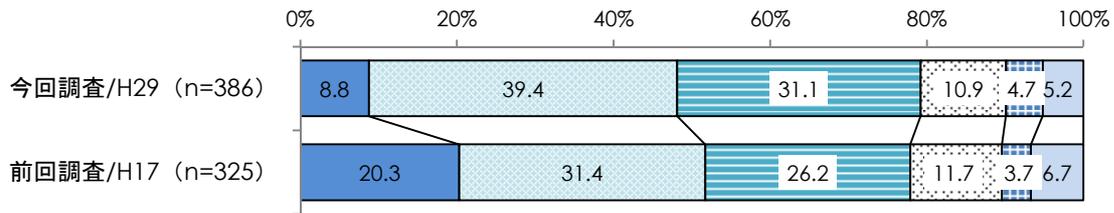
前回調査と『関係がある』の割合を比較すると、「適職が少ない」については、前回調査では67.4%と6割を超えていましたが、今回調査では38.6%と大きく減少し、「どちらとも言えない」の割合が増加しています。同様に「職業訓練機会の不足」についても、前回調査では『関係がある』が48.0%と約5割を占めていましたが、今回調査では24.6%と大きく減少し、「どちらとも言えない」の割合が14.8ポイント増加しています。

一方、前回調査に比べて『関係がある』の割合が大きく増加した項目は「労働時間や休暇のとりにくさ」（8.7ポイント増）、「保育施設の不足」（7.8ポイント増）、「家族・男性の無理解、無協力」（6.3ポイント増）などとなっており、これらの項目では、女性の就業の妨げと関係があると考える人が増えています。

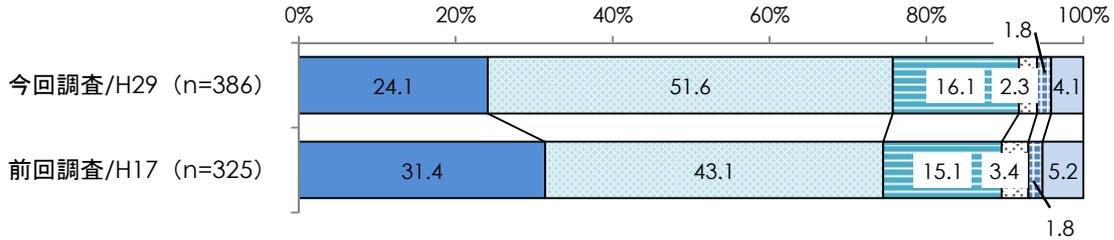
図表 28 女性の就業の妨げとの関連性（前回との比較）



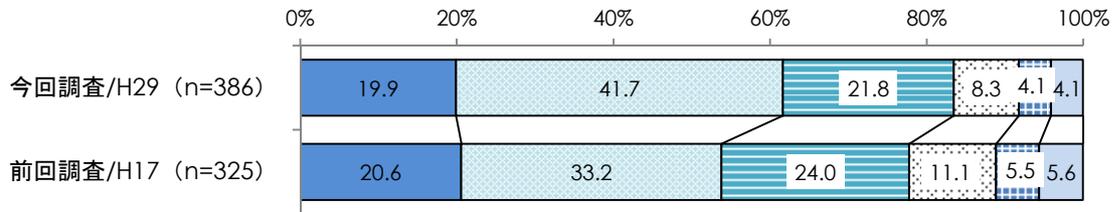
**オ 福利厚生施設の不備・不足**



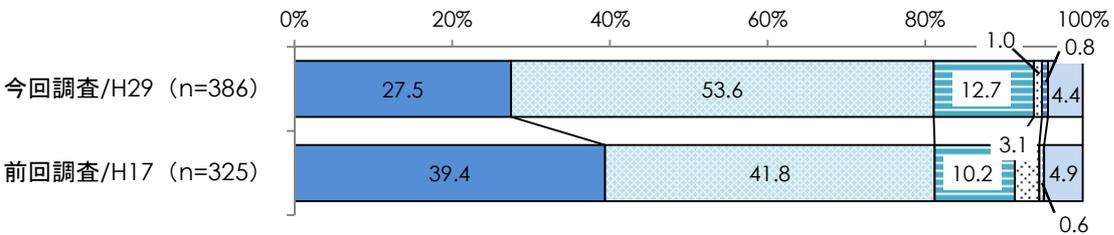
**カ 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及**



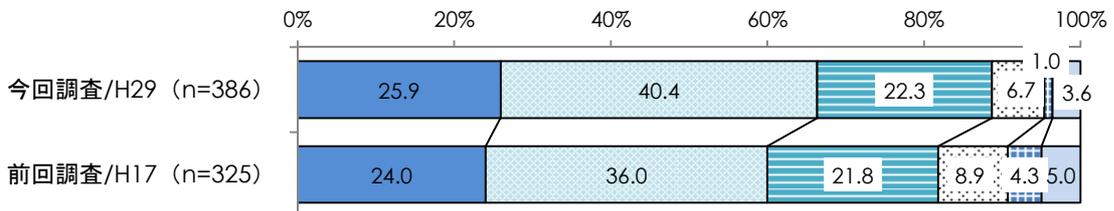
**キ 保育施設の不足**



**ク 家事や育児、介護の負担**



**ケ 家族・男性の無理解、無協力**



大いに関係がある
  関係がある
  どちらとも言えない
  あまり関係がない
  関係がない
  無回答

※ア～シまたはその他で、「大いに関係がある」「関係がある」と回答した項目について、特にどのような条件が整えば改善されると思いますか、の問いに対して71件の自由意見がありました。

意見		年代	性別
◆（ア）労働時間や休暇のとりにくさ			
1	有給をしっかりと消化できる体制。人手不足解消。	50歳代	女性
2	中小の場合、従業員数に限りがあり、無理が重なる。	60歳代	男性
3	周囲の同僚(仲間)の理解があれば何とかなるのではないのでしょうか。	60歳代	男性
4	休暇制度の充実	60歳代	男性
5	管理職の能力(質)が関係する。	70歳以上	男性
6	通勤時間と保育施設のアクセスのしやすさにより、継続できること。	50歳代	男性
7	周りに迷惑がかかるので、急な休みが取れない。	50歳代	女性
8	働き方の意識改善。	40歳代	男性
9	上司が率先して時間、休暇など取るようにする。	60歳代	女性
10	市内の職場は小企業・零細企業が多く、非正規雇用の時給が主流で不安定。雇用条件が改善され給料制となれば、改善されると思われます。	70歳以上	男性
11	子どもの急病などの際、休めるか休みにくいか。フォローできる職場。	50歳代	女性
12	子どもが学校に行く前と帰る時間に休める時間勤務。	50歳代	男性
13	労働者確保への補助体制。	40歳代	男性
14	仕事場の人手不足	30歳代	女性
15	休暇をとってもほかの誰かが仕事をカバーできる環境。	30歳代	女性
16	男性が育休をとると、職場で女性が働かないといけなくなり、子どもが小さくても休みが取れなくなった。男性の育休促進も分かるが、女性の育休が取れなくなるのはいかがなものかと思う。	40歳代	女性
17	能力に応じて仕事の内容を分析すれば、余裕は取れると思う。	60歳代	女性
18	子どもが病気の時でも休暇が取りやすい環境	40歳代	女性
19	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業ではまだそういう制度を取り入れてないところがあるようで、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。	60歳代	女性
20	女性用の勤務時間を設定する。	60歳代	男性
21	自分がしなければという責任感で取りにくい。	70歳以上	女性
22	企業側の努力	30歳代	男性
23	職場の雰囲気が良いならば、休暇も取りやすいと思う。	60歳代	女性
24	急な家族の病気等の時、人員不足で帰れない。	60歳代	女性
25	子どもが病気の時はい休みたい。あと、学校行事もちよこちよこある。	40歳代	女性
26	家庭環境(協力家族の有無)	50歳代	女性
27	男性の、女性に対する理解不足。	70歳以上	女性
28	有給や特別休暇を会社が取得してもらうよう仕向ける。	30歳代	女性

意見		年代	性別
29	経営者の認識不足。	70歳以上	男性
30	働いた分休暇を取り、労働時間は決められた時間でやること。	29歳以下	男性
31	職場の人員削減が必要以上に行われ人員が不足している。人員の確保を行う。	40歳代	男性
32	周りの理解、社会の理解が必要。	50歳代	男性
33	人手不足と言われる中、休暇は取るように言われるが、それを補うもの(人手)が必要。	50歳代	女性
34	当該の質問はナンセンスの極み。上記設問の全ては男女の分け隔てなくあらゆる労働者に平等に負担となっている。仕事とは趣味や暇つぶしではない。野口シカはどうやって野口英世を育てた？	40歳代	男性
<b>◆ (イ) 賃金や仕事の格差</b>			
1	田舎の場合、土建業中心で仕事の割に低賃金。	60歳代	男性
2	公務員等は育児休暇等あるが、他の仕事で整っている会社が西予市では無いに等しい。	50歳代	女性
3	雇用主の考え方の改善	60歳代	男性
4	市内の職場は小企業・零細企業が多く、非正規雇用の時給が主流で不安定。雇用条件が改善され給料制となれば、改善されると思われます。	70歳以上	男性
5	同等にするべき。	50歳代	男性
6	同職場でも人材によって格差があると思う。	70歳以上	女性
7	男性の、女性に対する理解不足。	70歳以上	女性
8	正規の職員なら、出産後も働くことの家族の理解も得られると思う。	50歳代	女性
<b>◆ (ウ) 適職が少ない</b>			
1	その時々状況に合わせた知識等を教育するべき。	60歳代	女性
2	地域性もあるのか働ける場所が少ない。	60歳代	女性
3	子育て勤務などの普及。子どもが小さい内は労働条件をよくする。	30歳代	女性
4	就業するにも職種が少ない。	60歳代	女性
5	手職がありながらも、その仕事に就けない。	60歳代	女性
<b>◆ (エ) 職業訓練機会の不足</b>			
1	その時々状況に合わせた知識等を教育するべき。	60歳代	女性
<b>◆ (カ) 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及</b>			
1	その時々状況に合わせた知識等を教育するべき。	60歳代	女性
2	制度の一般化	60歳代	男性
3	育児休業取得した(された)職場の後補充が重要ですが、補充という形の人の労働の不安定な立場をフォローするところまで考えなくてはならない。正規・非正規の格差など。	50歳代	女性
4	諸種の法律があるが未普及。国の強力な指導が必要。	70歳以上	男性
5	雇い主側の条件整備不足	60歳代	男性
6	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業で	60歳代	女性

意見		年代	性別
	はまだそういう制度を取り入れてないところがあるようで、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。		
7	いくつかの救済制度があるにも関わらず、制度を利用しづらい社会の状況があると思います。	50歳代	男性
8	経営者の認識不足。	70歳以上	男性
9	育児休業、介護休業は積極的に使うべきだと思います。	29歳以下	男性
10	幹部の方が積極的に制度を利用する。	60歳代	女性
11	これも職場の人員不足が原因でもある。人員確保を促進すべきである。	40歳代	男性
<b>◆ (キ) 保育施設の不足</b>			
1	通勤時間と保育施設のアクセスのしやすさにより、継続できること。	50歳代	男性
2	夫婦が働きながら乳幼児を育てる適切な保育施設の確保。	70歳以上	女性
3	テレビ等より働きたくてもすぐに入所が出来ない状況。	60歳代	女性
4	保育士の増員	30歳代	女性
5	保育士の賃金を上げる等して保育士を、そして保育施設を増やす。	29歳以下	女性
6	保育園の数の少なさの改善	30歳代	男性
7	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業ではまだそういう制度を取り入れてないところがあるようで、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。	60歳代	女性
8	長時間の保育施設と病気時の保育施設の設置。	60歳代	男性
9	施設不足ではないが、保育時間が長ければよい。	30歳代	女性
10	職場に保育施設を作る。	50歳代	女性
<b>◆ (ク) 家事や育児、介護の負担</b>			
1	家庭の問題であり、踏み込めない。	60歳代	女性
2	女性が主となる慣習が強いと思う。やはり家族の協力が不可欠。	60歳代	男性
3	保育・介護等の料金を含めた制度が整えば改善する。	50歳代	男性
4	家事等ができる勤務体制を企業が始める。	50歳代	男性
5	男女が協力して行うことによって改善される(理解の深まり大切)	40歳代	男性
6	家族以外の家事や育児をしてくれる人	30歳代	女性
7	家事、育児の負担も大きいので毎日疲れる。男性が早く帰宅できる環境。	30歳代	女性
8	男性が仕事を休みにくいいため、女性が仕事を休んで育児や介護に携わらなければならないと思う。男性が休みやすい制度が出来ればと思います。	50歳代	不明
9	働きながら家事・育児・親の世話、時間も体力も足りない。夫や職場の理解が必要。	30歳代	女性
10	家族の協力・理解は必要	70歳以上	女性
11	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業ではまだそういう制度を取り入れてないところがあるようで、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。	60歳代	女性
12	男性の理解が必要だと思う。	60歳代	女性

意見		年代	性別
13	家庭環境(協力家族の有無)	50歳代	女性
14	短時間の育児できる人の登録。	50歳代	女性
15	負担が多いので、会社等の理解が必要。	60歳代	女性
<b>◆(ケ) 家族・男性の無理解、無協力</b>			
1	家庭の問題であり、踏み込めない。	60歳代	女性
2	夫婦の考え方が一致していること。互いに話し合って相互で解決できるように。	70歳以上	男性
3	特に高齢になると、介護される側の主張ばかりで、する側のことは無視。介護に交わるのは嫁だけの方が多い。条件の改善ではなく、高齢者の心構えの問題です。	60歳代	女性
4	女性が働く事の意識改善。	40歳代	男性
5	仕事を終え、家事をすることの協力性、理解力。	50歳代	女性
6	女性が就業し続けるためには、まずパートナーの理解・協力を得ることが必要	40歳代	女性
7	夫婦間の理解、家族の協力体制の整備。	60歳代	男性
8	働きながら、家事・育児・親の世話…時間も体力も足りない。夫や職場の理解が必要。	30歳代	女性
9	家族の協力・理解は必要	70歳以上	女性
10	家事の手伝い、分担を家族が理解してくれること。	60歳代	女性
11	残業とかで家事がおろそかになっても、家事をやってくれる夫なら働くことが出来ると思う。	50歳代	女性
12	家事全般、女性の仕事と認識している男性が多いため、勉強会があると良い。	60歳代	女性
13	家庭環境が大きく影響している。核家族化を見直す必要がある。	40歳代	男性
14	とにかく意識の改善が必要である。(特に40~50代の男性)	50歳代	女性
<b>◆(コ) 出産時に退職という慣例</b>			
1	一度家庭に入ると、家族と同様、仕事に入っても頼る癖がついている。改善できない。	60歳代	女性
2	出産後に継続して働ける体制を官民一体となり作り上げることが必要である。	70歳以上	男性
3	そういう企業等があれば、慣例の撤廃。	70歳以上	男性
4	出産時に退職しなくても、休職しても復帰した際の環境作り。	50歳代	女性
5	出産、育児休暇の充実。	60歳代	女性
<b>◆(サ) 仕事を続ける気力・体力</b>			
1	一度家庭に入ると、家族と同様、仕事に入っても頼る癖がついている。改善できない。	60歳代	女性
2	給与を上げる。	50歳代	女性
3	自己の努力以外に道なし。	70歳以上	男性
4	職場で重要なポスト(管理職)を女性に与えることで、かえって仕事を続けにくくさせていることもある。%にとらわれての登用は、男女共同参画社会に逆行する場合もある。本人の意思を尊重して適材適所に。	50歳代	男性
5	仕事を続けるかどうかは本人次第と思う。母性があり、子育てに専念したい人もいる	40歳代	女性

意見		年代	性別
	と思う。		
6	家事、育児の負担も大きいので毎日疲れる。男性が早く帰宅できる環境。	30歳代	女性
7	働きながら家事・育児・親の世話、時間も体力も足りない。夫や職場の理解が必要。	30歳代	女性
8	周囲の協力で気力も体力も向上する。	70歳以上	女性
9	家庭環境(協力家族の有無)	50歳代	女性
◆(シ)昇進・昇格・給与に男女格差			
1	組織の旧態依然のルールから脱却。	60歳代	男性
2	雇用主の考え方の改善	60歳代	男性
3	生活の質	50歳代	女性
◆その他意見			
1	子供がいても働ける場所が少ない。土日子供が休みの日でも働ける時間帯を考えてほしい。子供を見てもらえるところがない。だから安心して仕事に行けない。	30歳代	女性
2	福利厚生整備。特に自営業者への負担を減らす。地域行事への負担を減らす。	40歳代	男性
3	今まで男性上位の社会であった、その意識を変えていく必要がある。教育から社会から全てにおいて意識改革が必要である。	60歳代	男性
4	全てにおいて社会制度の問題が大きい。	60歳代	男性
5	会社側の上(自分より)の方の意見、考え方によるので、難しい質問である。答えが出しにくいです。	60歳代	女性
6	家族の協力と女性が気兼ねなく働ける職場の雰囲気、環境(理解と協力)。夫婦共働きの場合どうしても女性の方が家事・育児の負担が多く、特に乳幼児期は手もかかるし病気になりやすい。病気でも安心して預けられるところがあればいいですね。	60歳代	女性
7	保育料の見直し	30歳代	女性
8	夫婦間で解決していても、家族・周囲の考え・声が気になり、女性の負担がどうしても重くなり、働きづらい環境を作り出しているのではないかと思います。地域ぐるみの意識改革が必要なのではないかと思います。	50歳代	女性
9	男性の理解が大切。これがあれば、女性が仕事が継続しやすくなると思う。	50歳代	男性
10	生活の質	50歳代	女性
11	まだまだ社会全体が男社会なのではないか。	30歳代	男性
12	社会全体を変えていくことが必要。	60歳代	男性
13	地方の産業経済は拡大どころか縮小している。当然就職口は増えない。男女共同参画などと喚いても要はその少ない職場の椅子取りゲーム。このような人権屋の当たりやビジネスに税金を使わず産業振興を強化すれば、おのずから問題は解決する。	40歳代	男性

※(オ)福利厚生施設の不備・不足はなし

### 3 仕事を辞めた理由

【女性の方のみ】

問 16 これまでに、仕事を辞めたことがある方は、どのような理由で辞められましたか。次の中から主たる理由を選んでください。(〇は1つだけ)

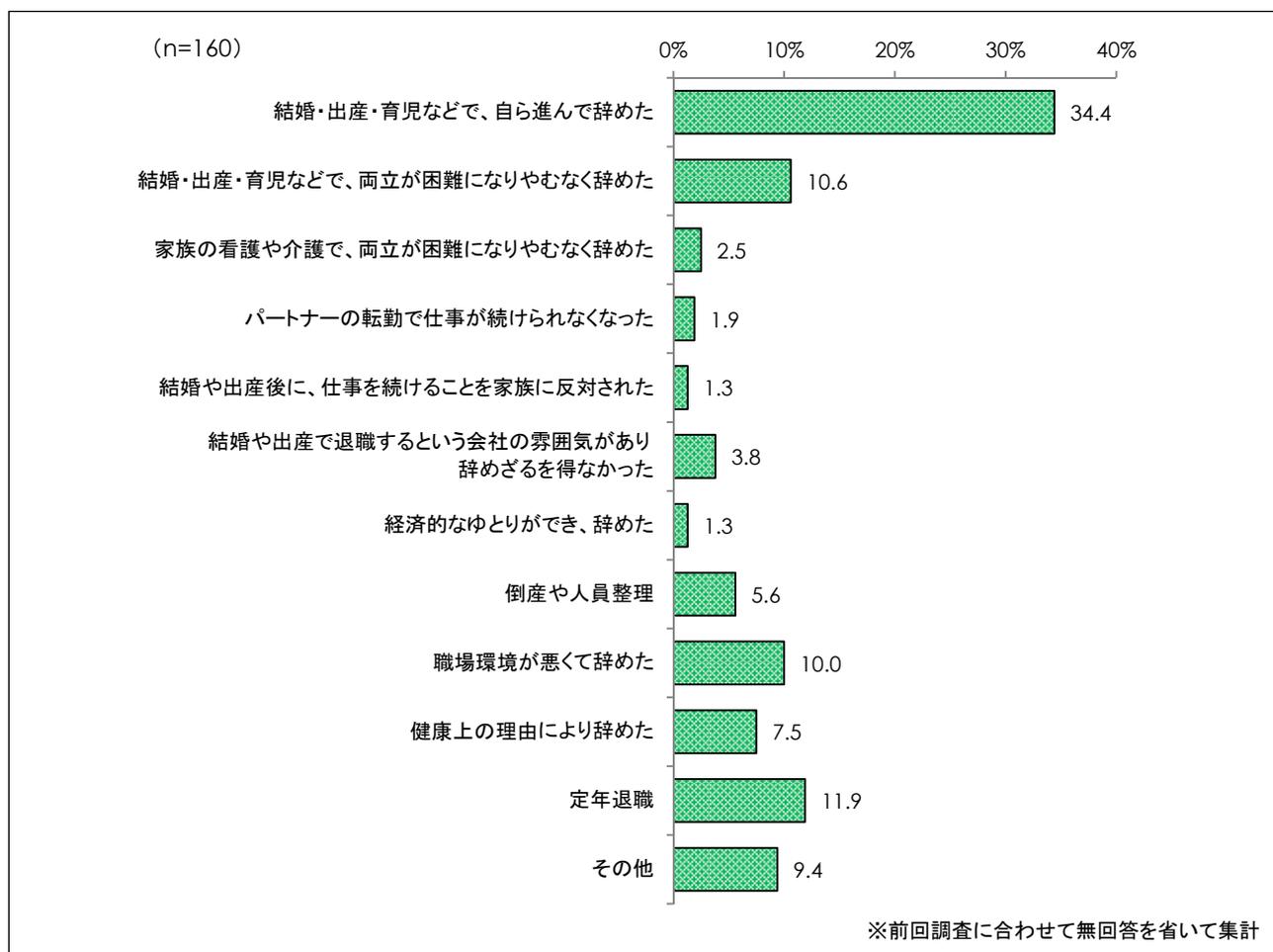
【全体の傾向 ※女性のみ】

仕事を辞めたことがある女性に対し、辞めた理由をたずねたところ、「結婚・出産・育児などで、自ら進んで辞めた」(34.4%)が最も高く、次いで「定年退職」(11.9%)、「結婚・出産・育児などで、両立が困難になりやむなく辞めた」(10.6%)、「職場環境が悪くて辞めた」(10.0%)などが主な理由となっています。結婚、出産、育児などを理由としてあげる人が多くなっています。

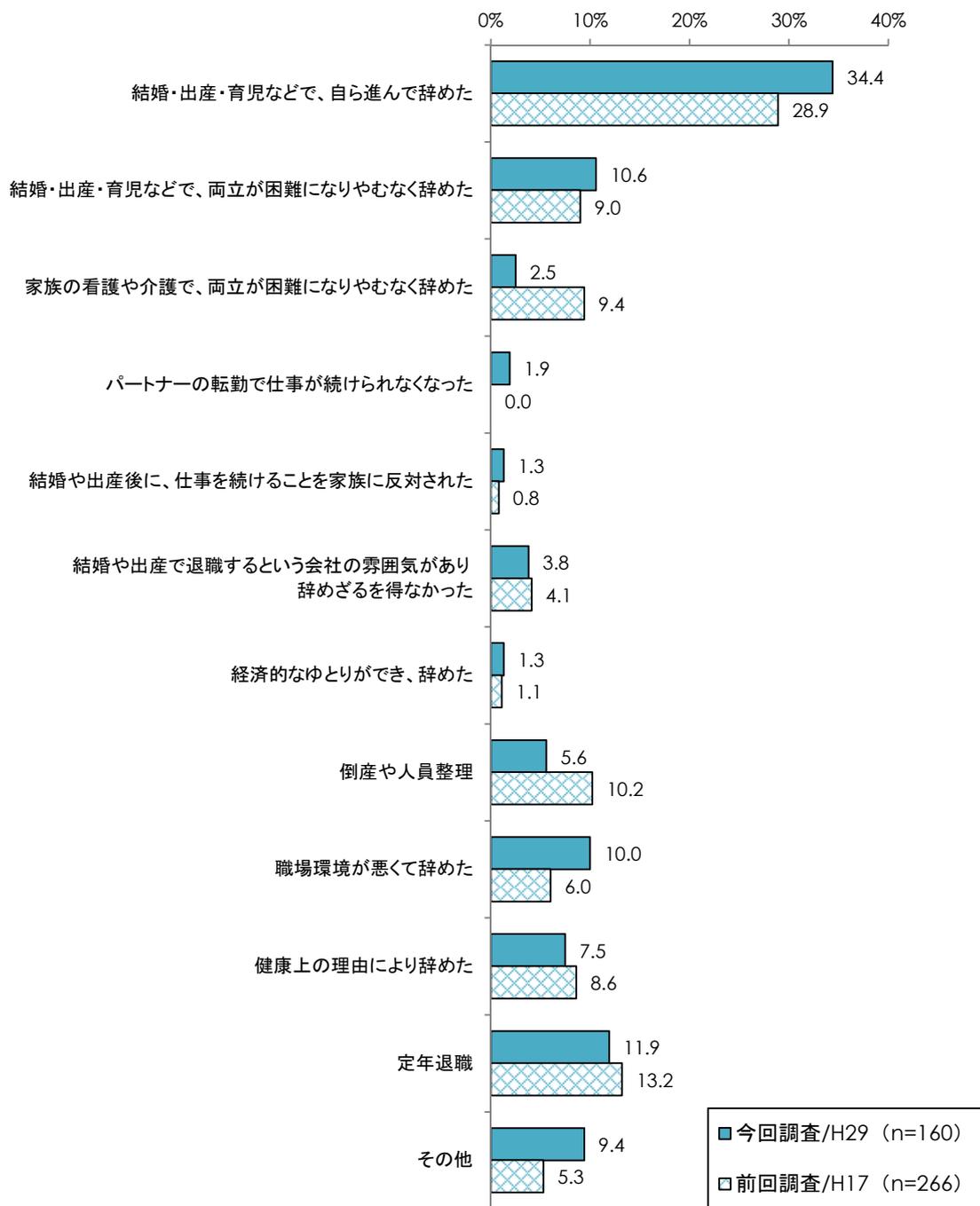
【前回調査との比較 ※前回の女性の回答割合と比較】

前回調査と比較すると、上位2位までの理由に変化はありませんが、今回調査では「結婚・出産・育児などで両立が困難になりやむなく辞めた」(10.6%)が第3位となっていますが、前回調査では「倒産や人員整理」(10.2%)が第3位となっています。また、「職場環境が悪くて辞めた」は前回調査(6.0%)より4.0ポイント増加しています。

図表 29 仕事を辞めた理由 (全体)



図表 30 仕事を辞めた理由（前回との比較）



※前回調査では「看護や介護、配偶者の転勤」で1つの選択肢となっている

※前回調査では「特に理由なし」(3.4%)あり

#### 4 女性の社会進出での問題点

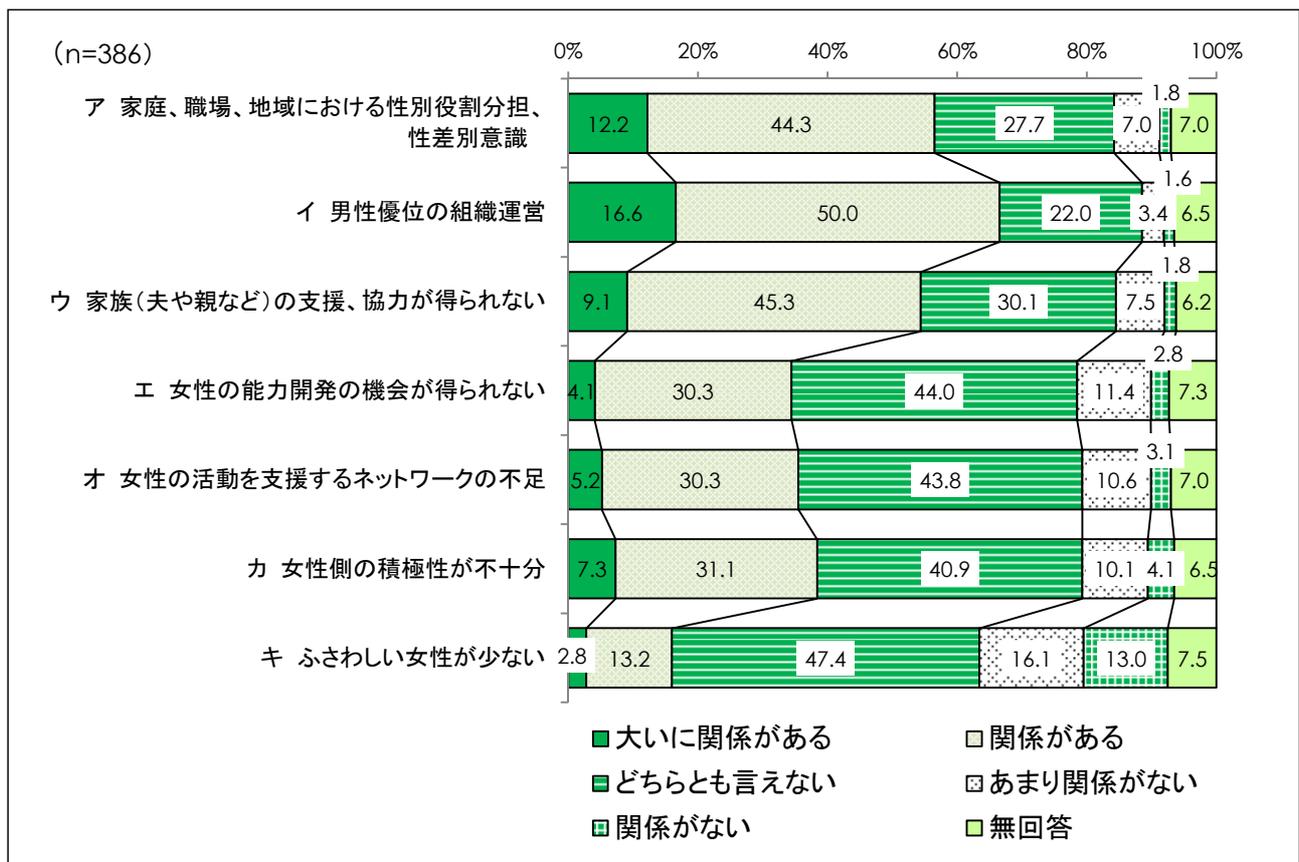
問 17 様々な分野で女性の活躍が進んでいますが、まだまだ重要な政策や方針決定の場への参画が少ないと言われています。その原因は、どこにあると思いますか。次のア～キのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

##### 【全体の傾向】

女性の社会進出での問題点について、その原因との関連性をたずねたところ、「大いに関係がある」と「関係がある」を合わせた『関係がある』の割合は、「男性優位の組織運営」（66.6%）、「家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別意識」（56.5%）、「家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」（54.4%）では5割を超えており、これらの項目が女性の社会進出の問題と関係があると考えてる人が多くなっています。

一方、「どちらとも言えない」の割合が高い項目は、「ふさわしい女性が少ない」（47.4%）、「女性の能力開発の機会が得られない」（44.0%）、「女性の活動を支援するネットワークの不足」（43.8%）、「女性側の積極性が不十分」（40.9%）となっています。

図表 31 女性の社会進出での問題点（全体）

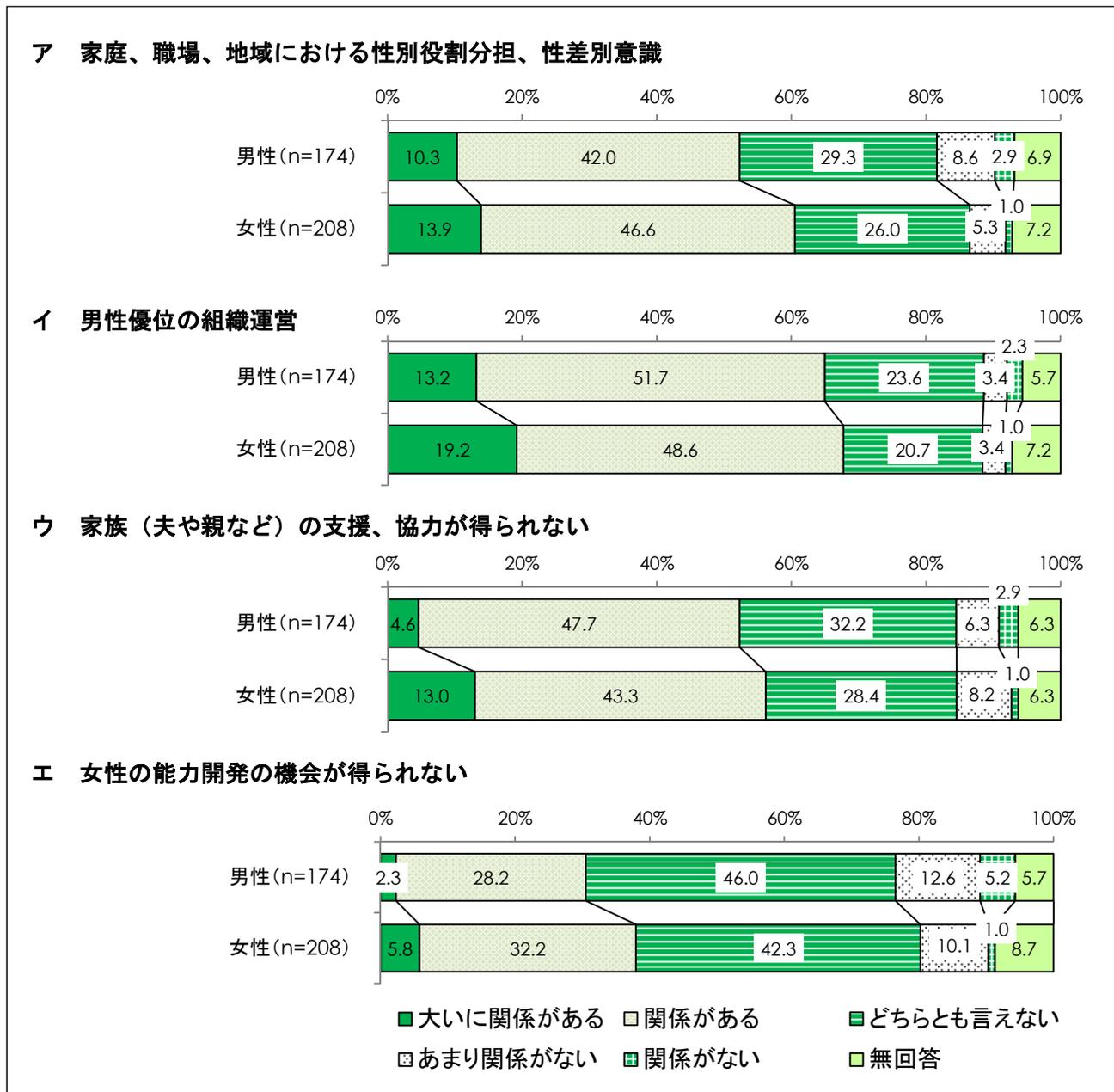


【属性別の傾向 男女別】

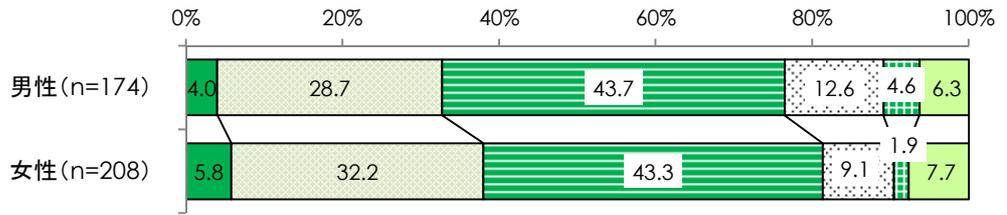
男女別にみると、「家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別意識」については、『関係がある』の割合が、女性（60.5%）が男性（52.3%）を 8.2 ポイント上回っています。また、「家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」、「男性優位の組織運営」についても、女性の『関係がある』の割合が男性の割合を上回っており、男性に比べて女性の方が、女性の社会進出に関係があると感じている項目となっています。

それ以外の項目については、男女ともに「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。

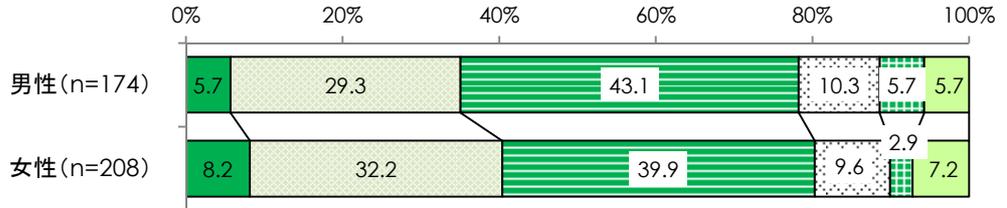
図表 32 女性の社会進出での問題点（男女別）



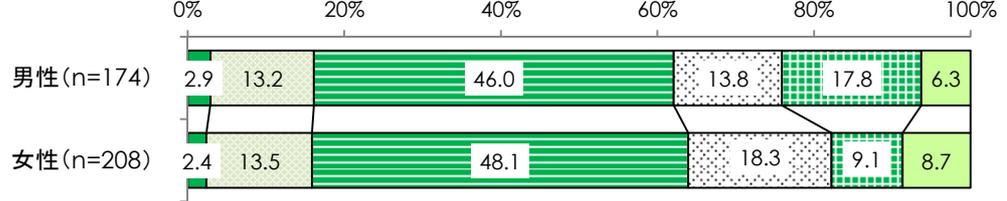
**オ 女性の活動を支援するネットワークの不足**



**カ 女性側の積極性が不十分**



**キ ふさわしい女性が少ない**



大いに関係がある
  関係がある
  どちらとも言えない

あまり関係がない
  関係がない
  無回答

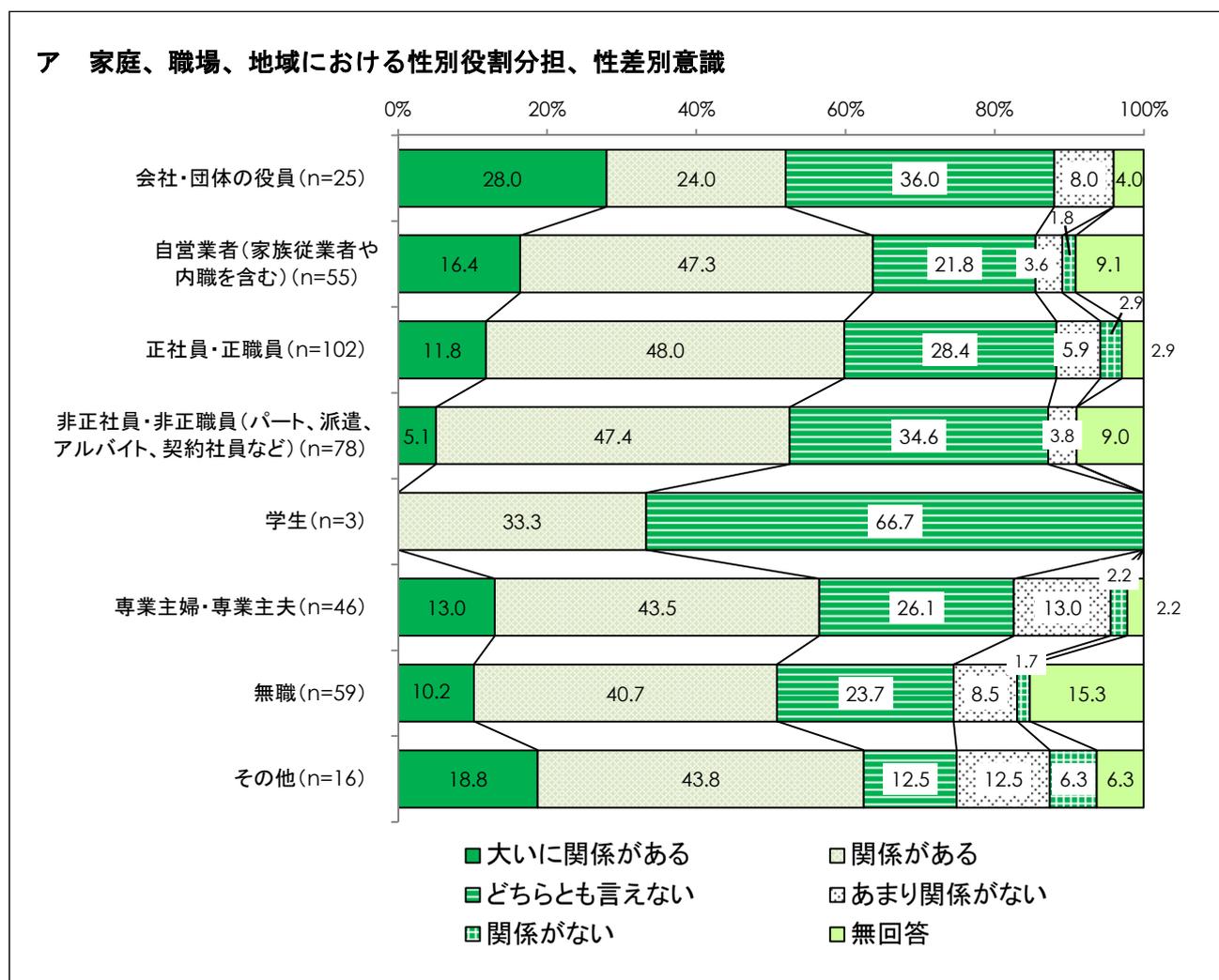
【属性別の傾向 職業別】

職業別にみると、「ア 家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別意識」、「イ 男性優位の組織運営」、「ウ 家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」について『関係がある』と回答した割合が高くなっており、職業別ではあまり大差はみられません。

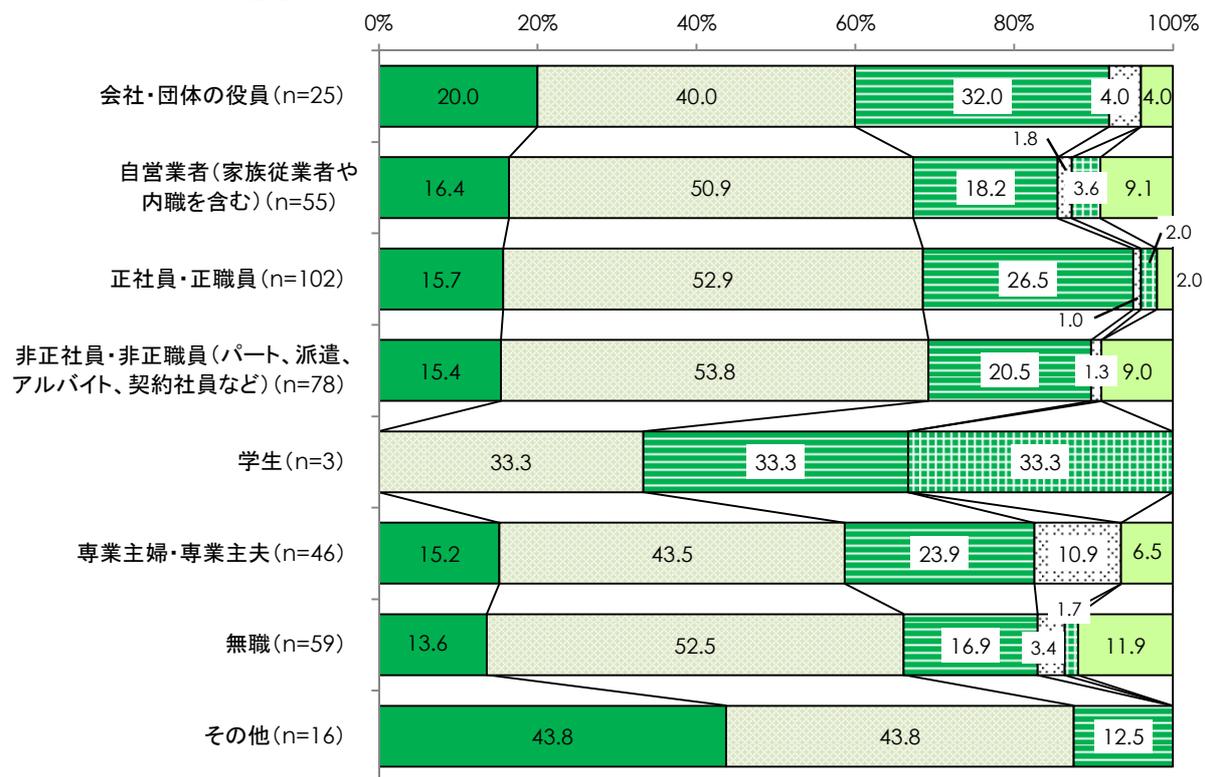
また、正社員・正職員と非正社員・非正職員について『関係がある』の割合に着目してみると、「ウ 家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」については、正社員・正職員（65.6%）が、非正社員・非正職員（52.6%）を13.0ポイント上回っています。

一方、「オ 女性の活動を支援するネットワークの不足」については、非正社員・非正職員（38.4%）が、正社員・正職員（28.5%）を9.9ポイント上回っており、正社員・正職員か非正社員・非正職員かによって考えに違いがみられます。

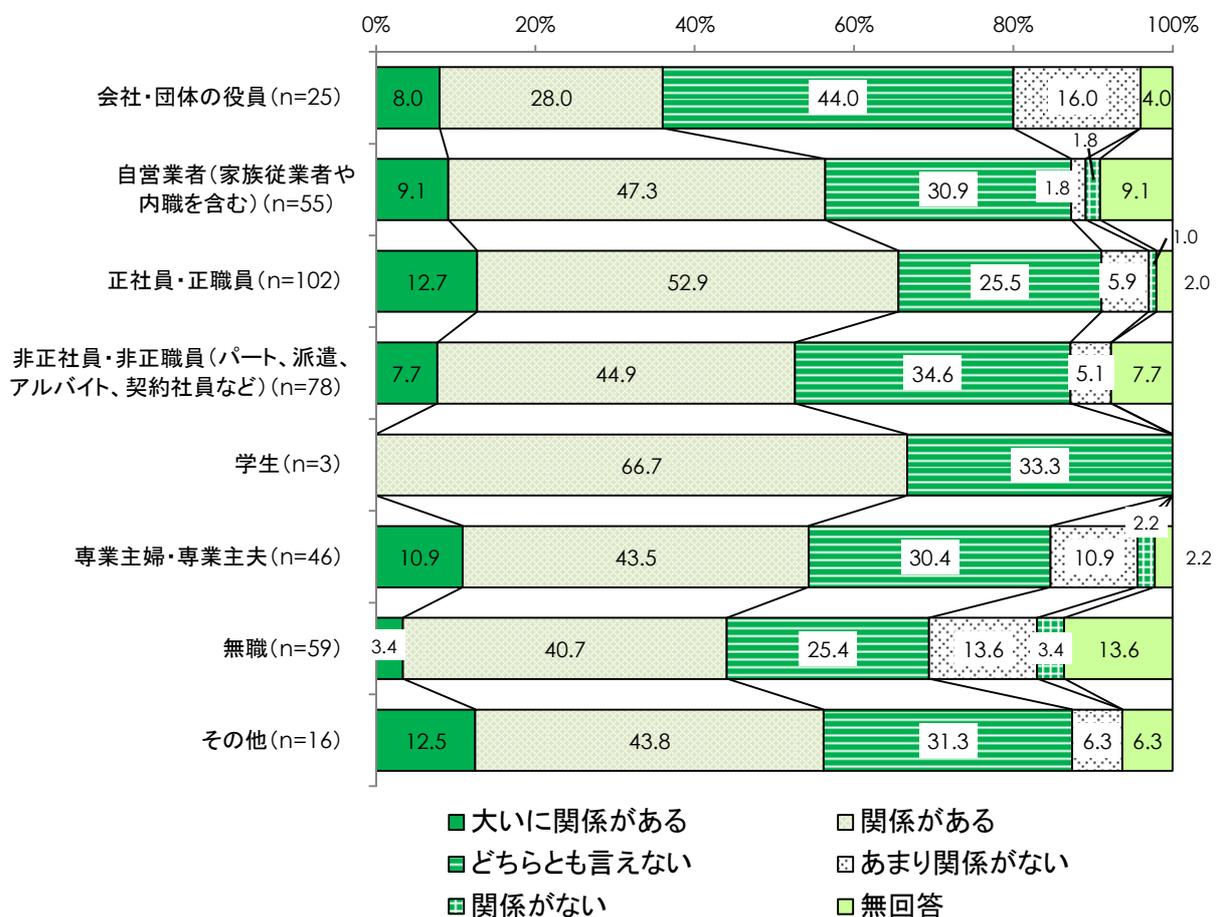
図表 33 女性の社会進出での問題点（職業別）



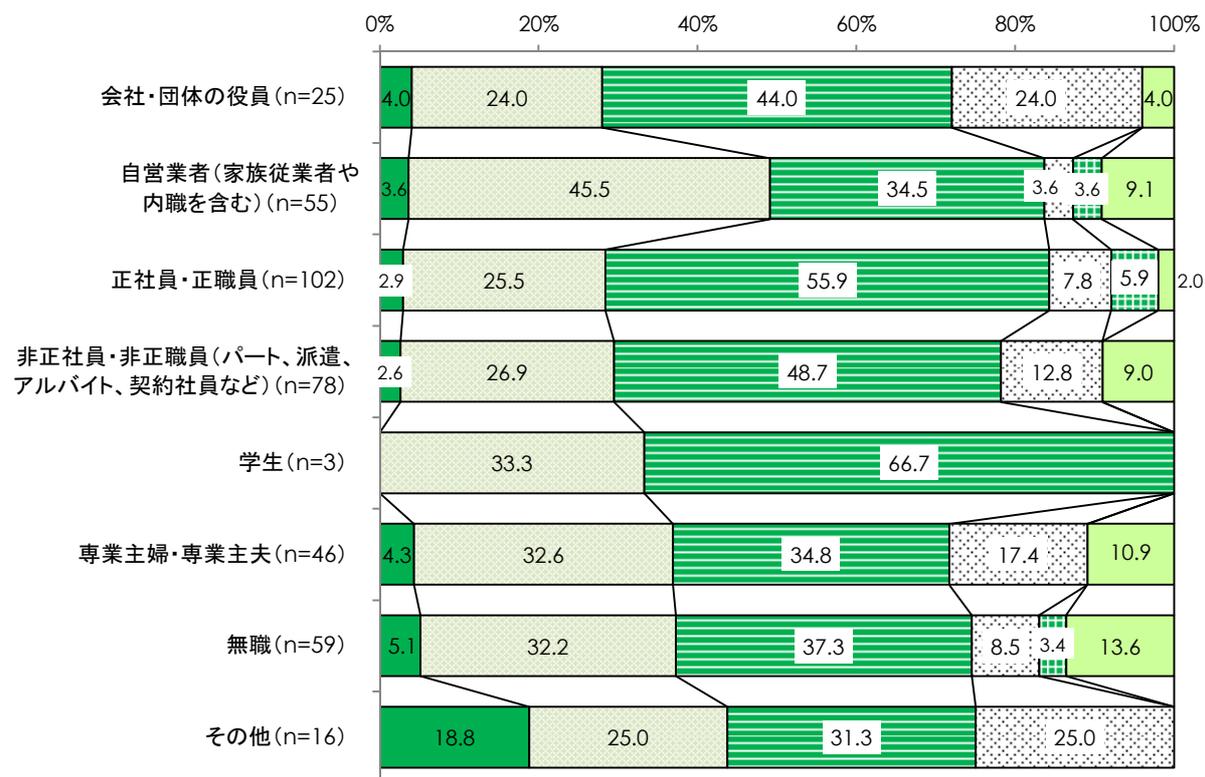
### イ 男性優位の組織運営



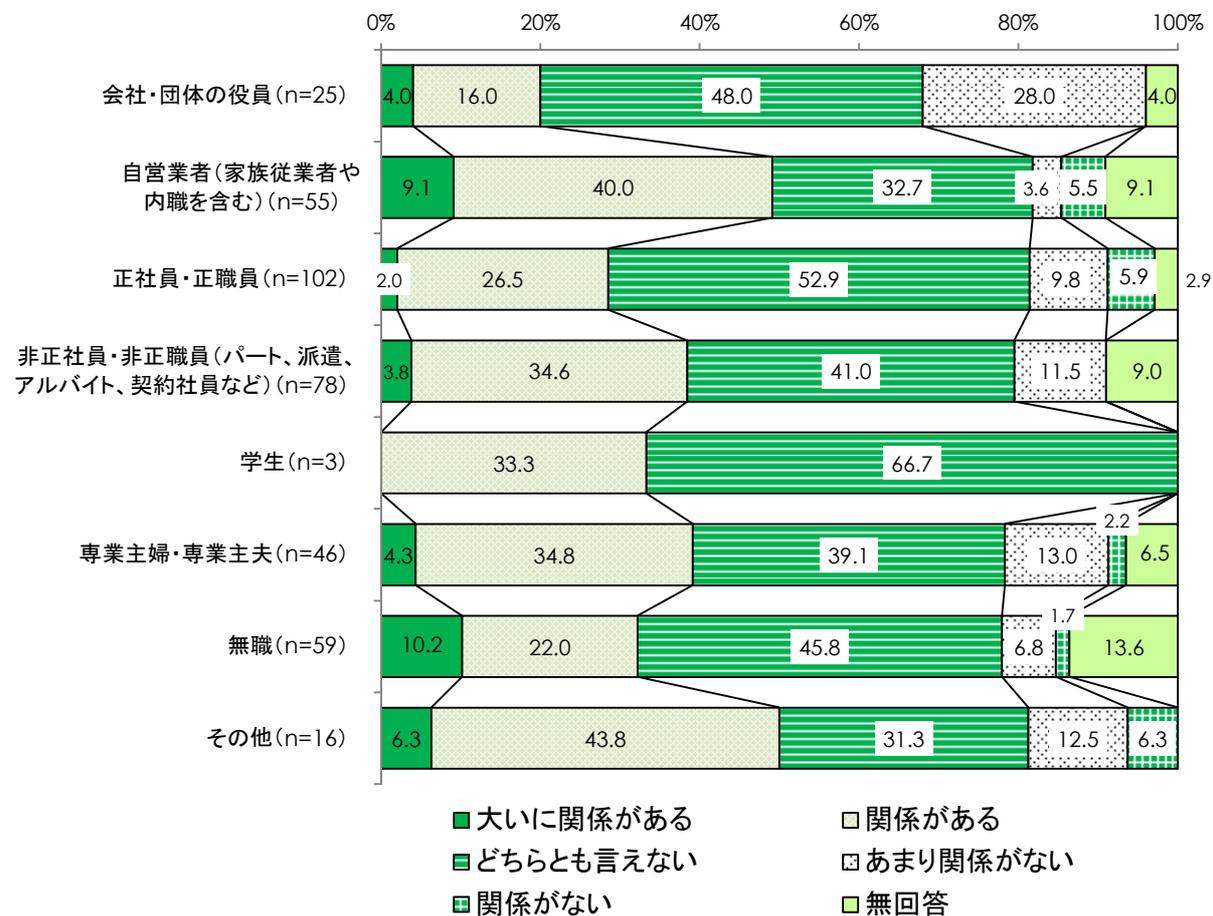
### ウ 家族(夫や親など)の支援、協力が得られない



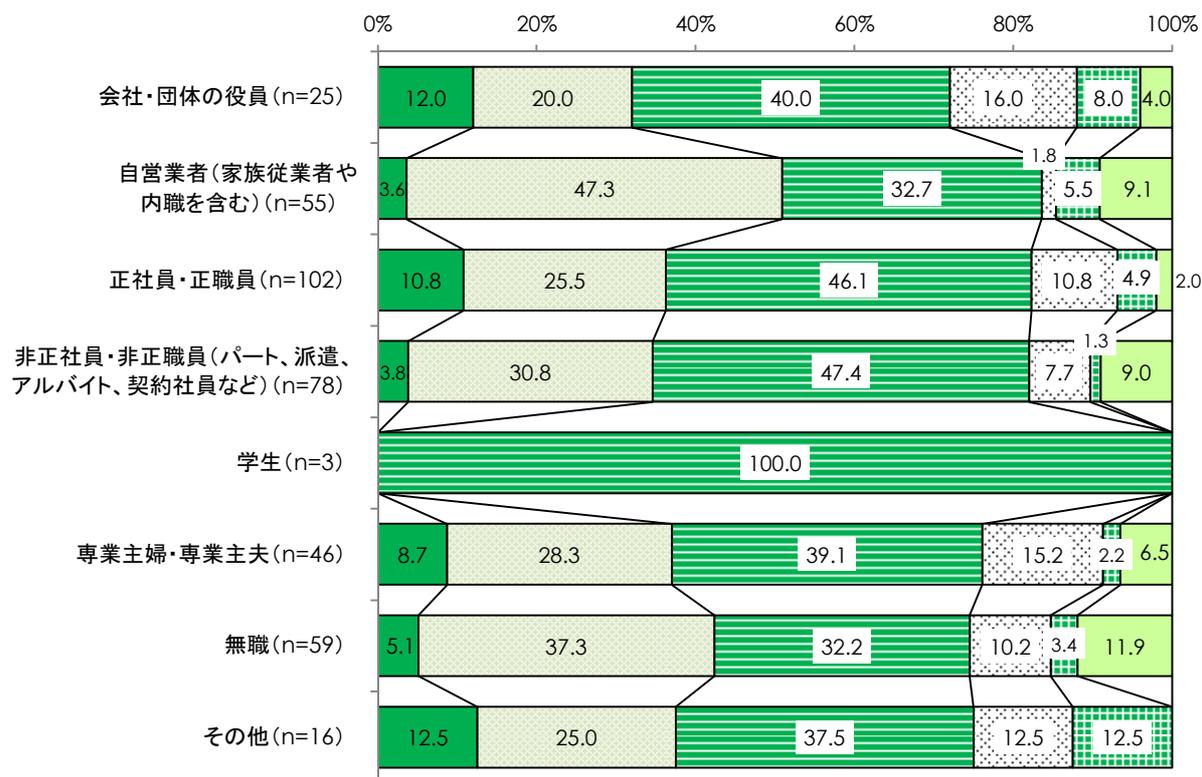
### エ 女性の能力開発の機会が得られない



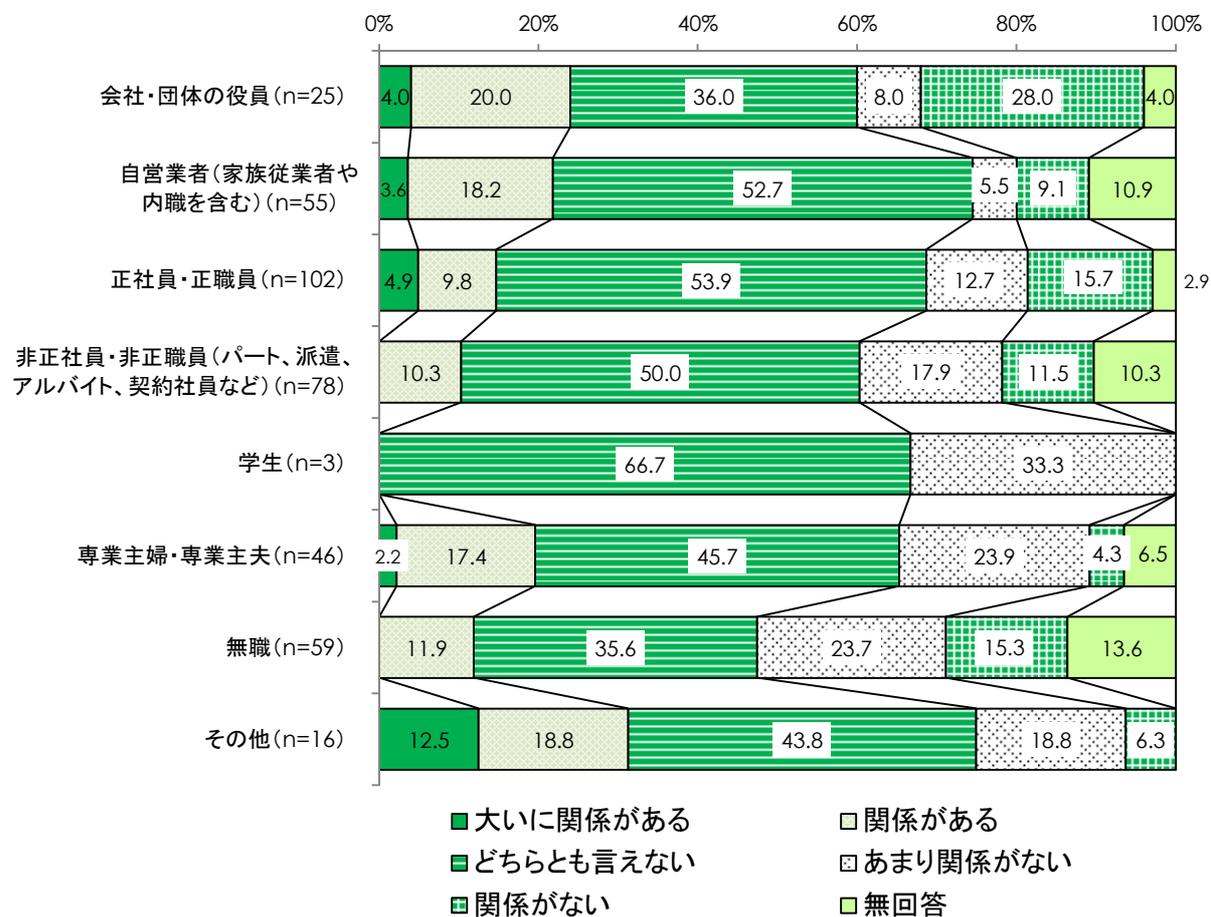
### オ 女性の活動を支援するネットワークの不足



### カ 女性側の積極性が不十分



### キ ふさわしい女性が少ない

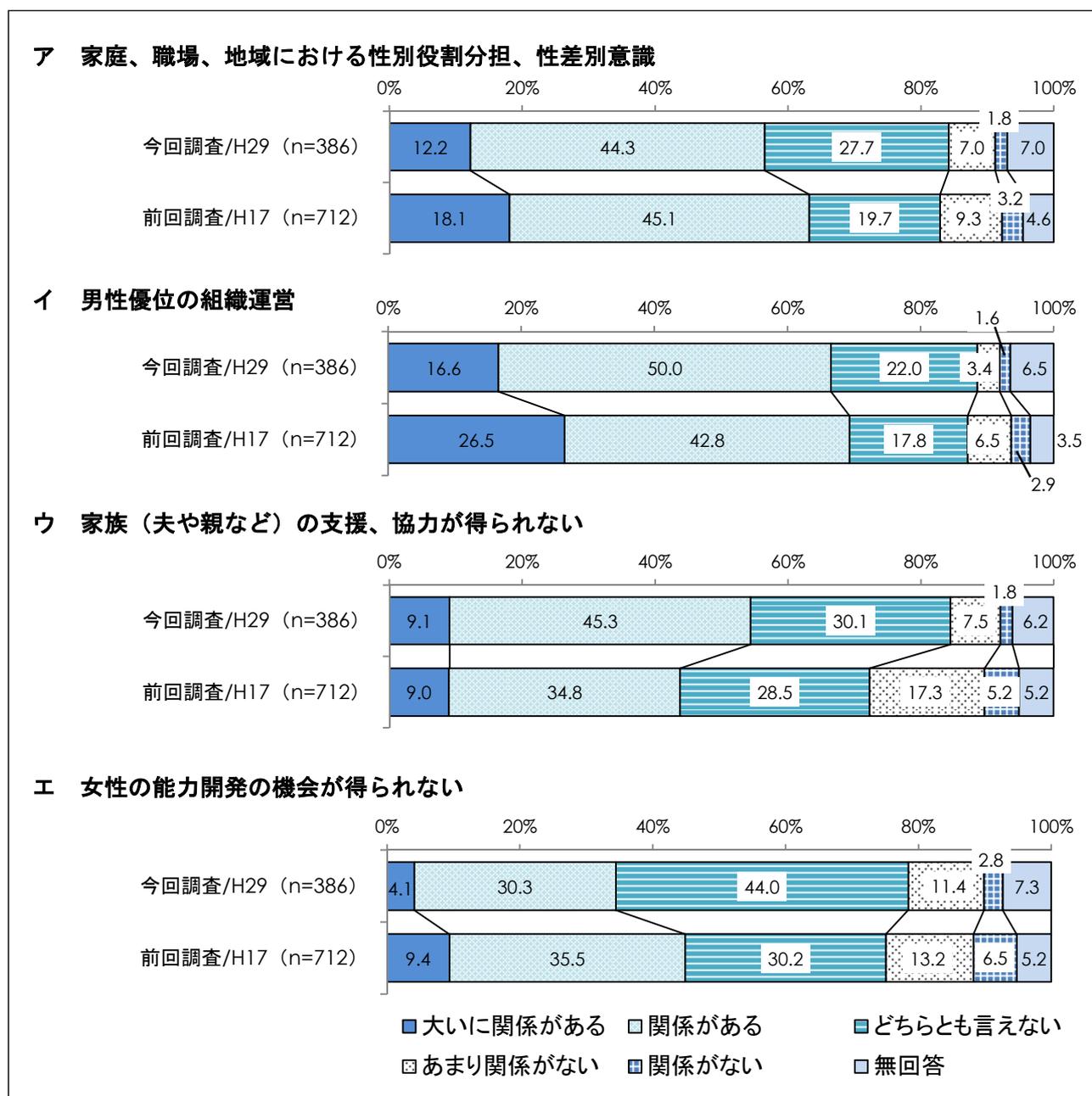


【前回調査との比較】

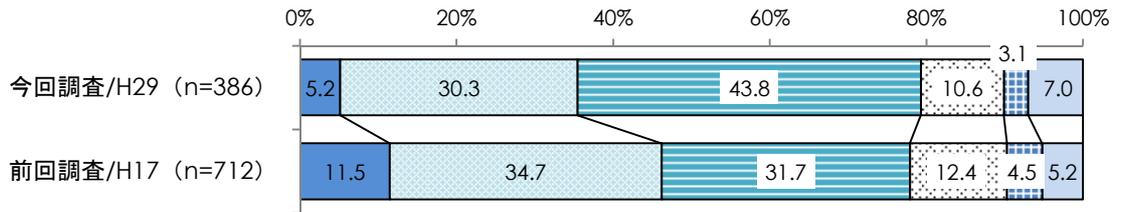
前回調査と比較すると、「家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」については、前回調査では『関係がある』の割合は 43.8%でしたが、今回調査では 54.4%と 10.6 ポイント大きく増加し、女性の社会進出に関係があると考えている人が増えています。

一方、「女性の能力開発の機会が得られない」、「女性の活動を支援するネットワークの不足」、「女性側の積極性が不十分」については、前回調査では「関係がある」の割合が最も高くなっていましたが、今回調査では「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっており、考え方に変化がみられた項目となっています。

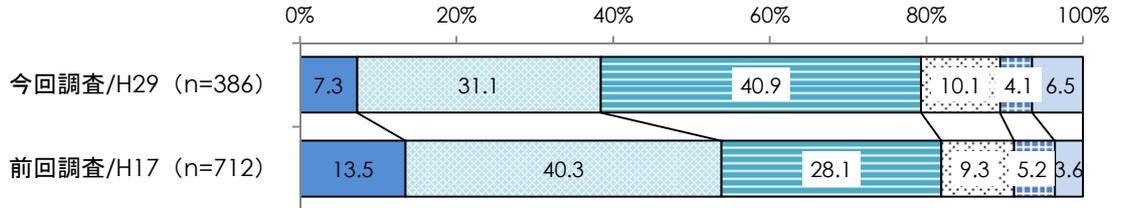
図表 34 女性の社会進出での問題点（前回との比較）



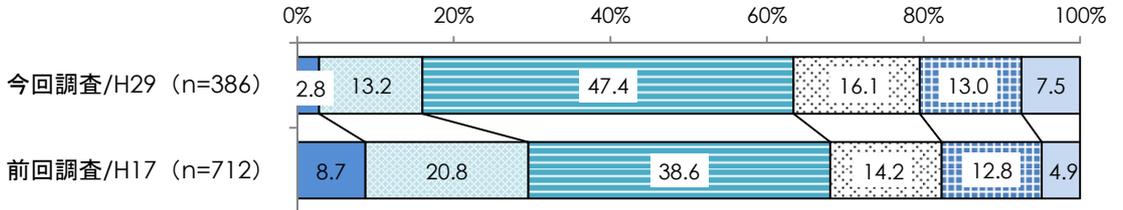
**オ 女性の活動を支援するネットワークの不足**



**カ 女性側の積極性が不十分**



**キ ふさわしい女性が少ない**



大いに関係がある
  関係がある
  どちらとも言えない
  あまり関係がない
  関係がない
  無回答

## 5 女性をもっと活躍すべき分野や役職

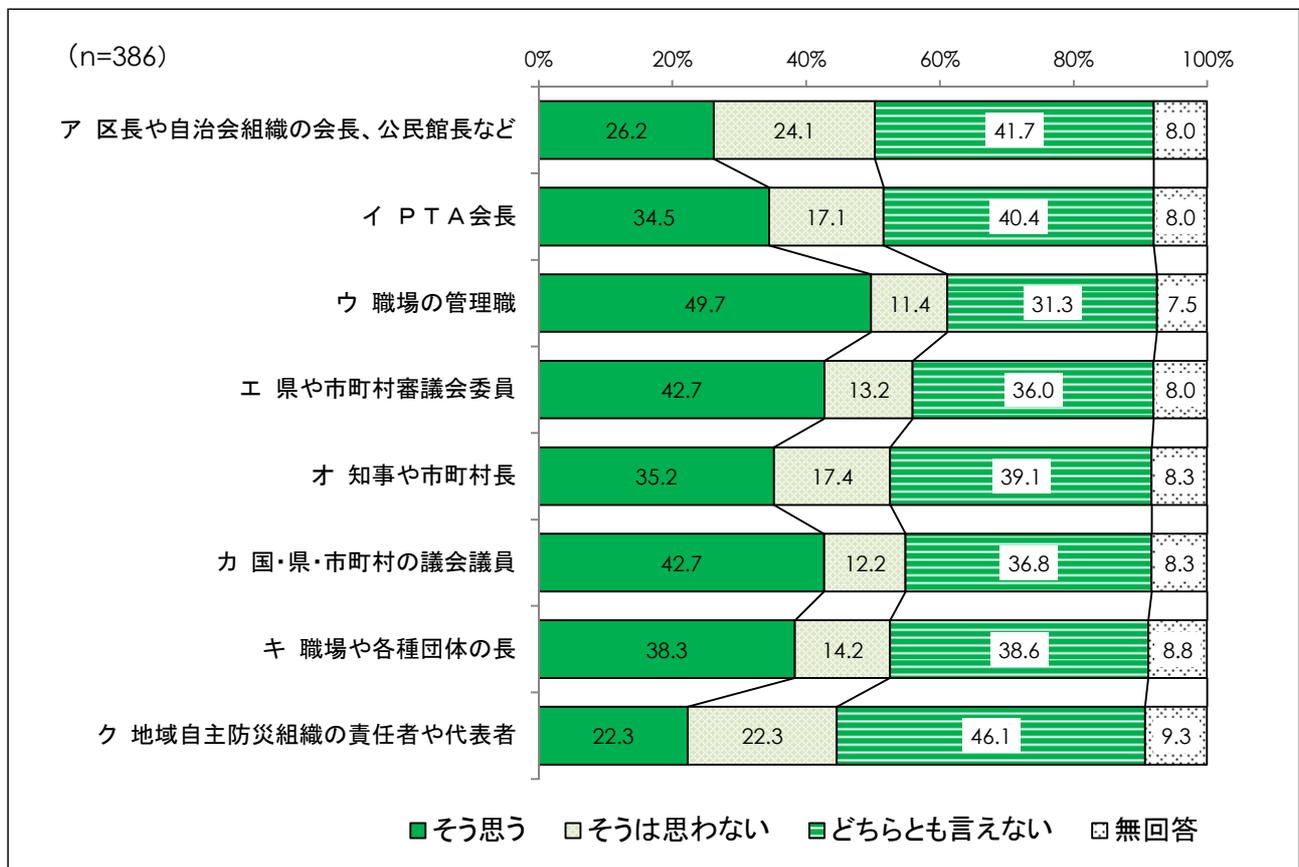
問 18 あなたは、下記にあげる項目について、もっと女性が活躍（就任）すべき分野はどれだと思いますか。ア～クのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

### 【全体の傾向】

女性をもっと活躍すべき分野や役職についてたずねたところ、「そう思う」の割合が高い役職は、「職場の管理職」（49.7%）、「県や市町村審議会委員」「国・県・市町村の議会議員」（ともに 42.7%）となっており、これらの役職ではもっと女性が活躍（就任）すべきだと考えられています。

一方、「どちらとも言えない」の割合が高い役職は、「地域自主防災組織の責任者や代表者」（46.1%）、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」（41.7%）、「PTA会長」（40.4%）、「知事や市町村長」（39.1%）、「職場や各種団体の長」（38.6%）となっています。

図表 35 女性が活躍すべき分野や役職（全体）

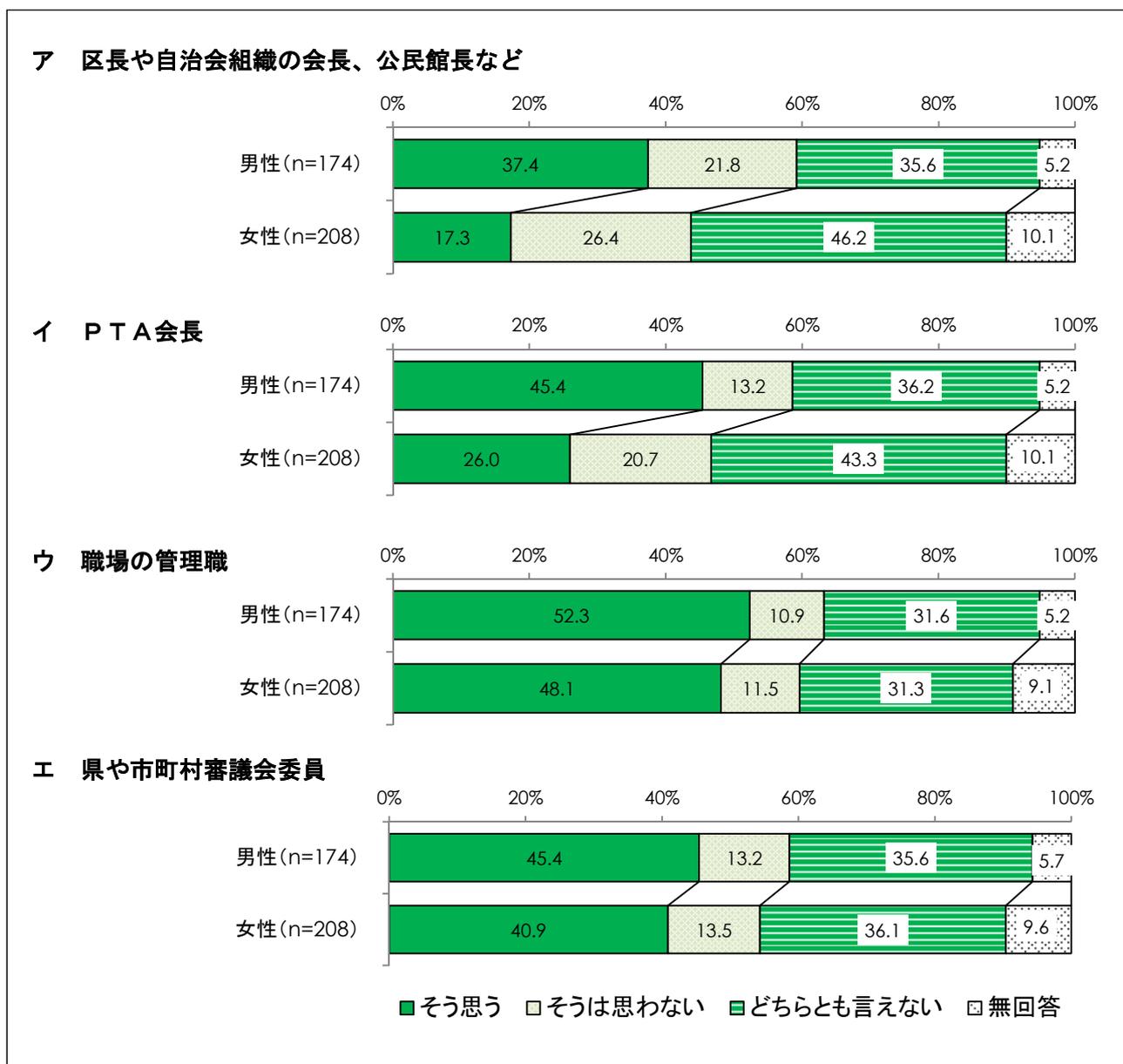


【属性別の傾向 男女別】

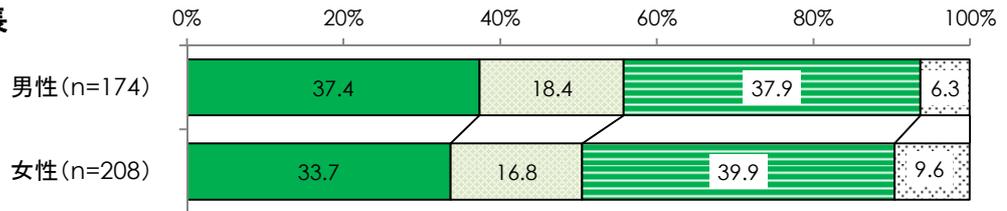
男女別にみると、「職場の管理職」、「県や市町村審議会委員」、「国・県・市町村の議会議員」については、男女ともに「そう思う」が最も高く、「知事や市町村長」、「地域自主防災組織の責任者や代表者」については男女ともに「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっており、男女共通の意見となっています。

一方、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」、「PTA会長」、「職場や各種団体の長」については、男性では「そう思う」の割合が最も高く、女性では「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっており、男女の意見に違いがみられます。

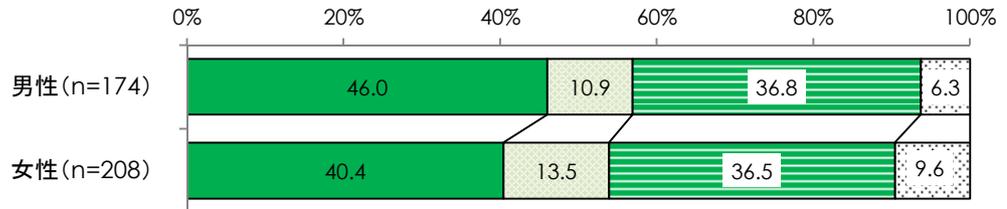
図表 36 女性が活躍すべき分野や役職（男女別）



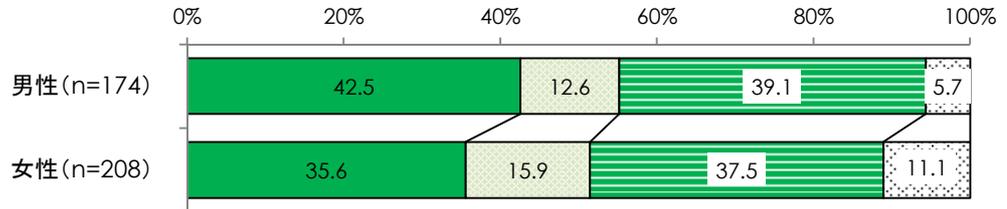
オ 知事や市町村長



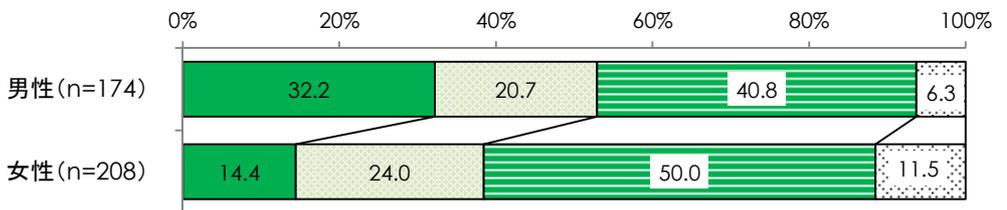
カ 国・県・市町村の議会議員



キ 職場や各種団体の長



ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



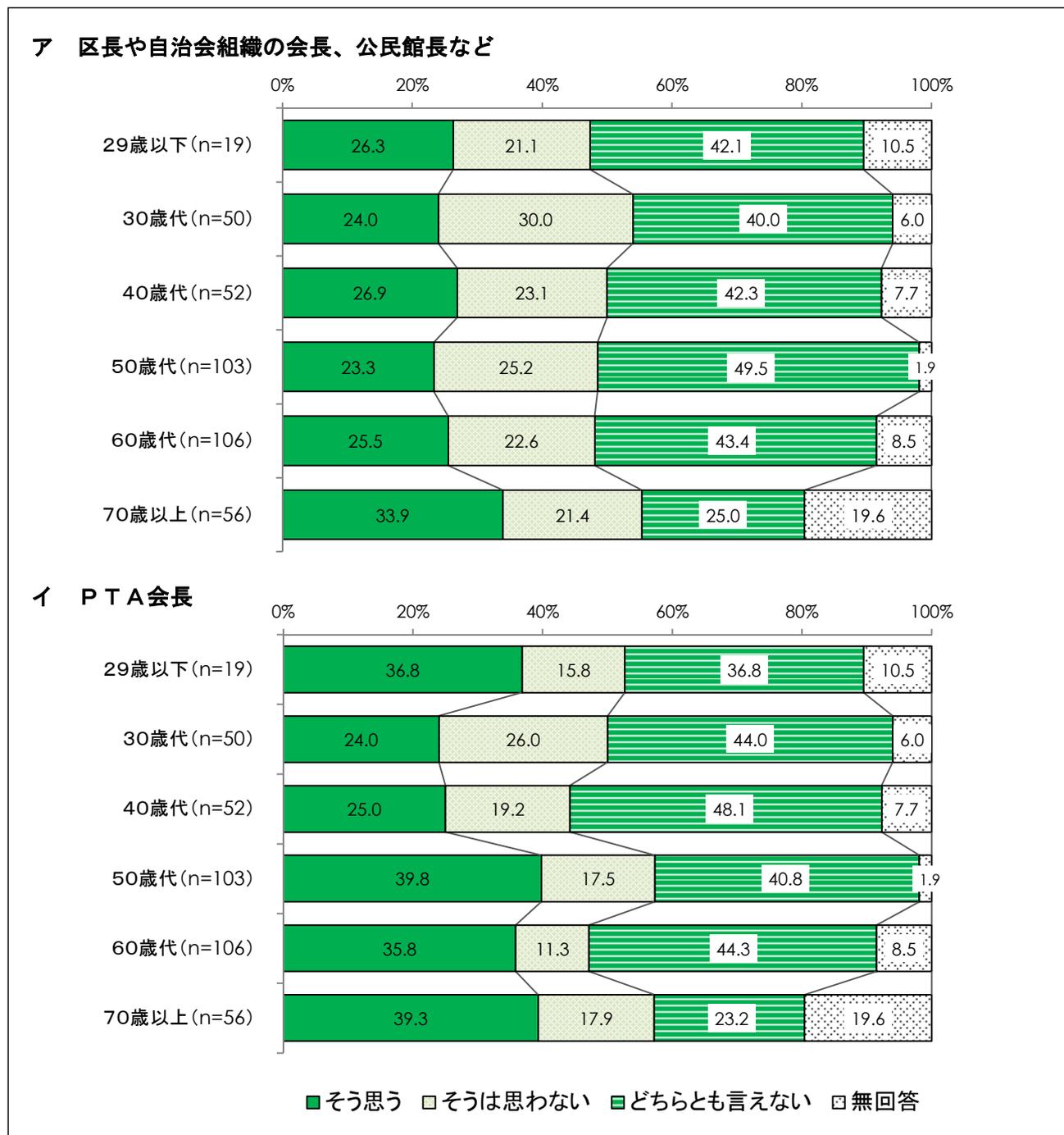
■ そう思う □ そうは思わない ▨ どちらとも言えない ▩ 無回答

【属性別の傾向 年代別】

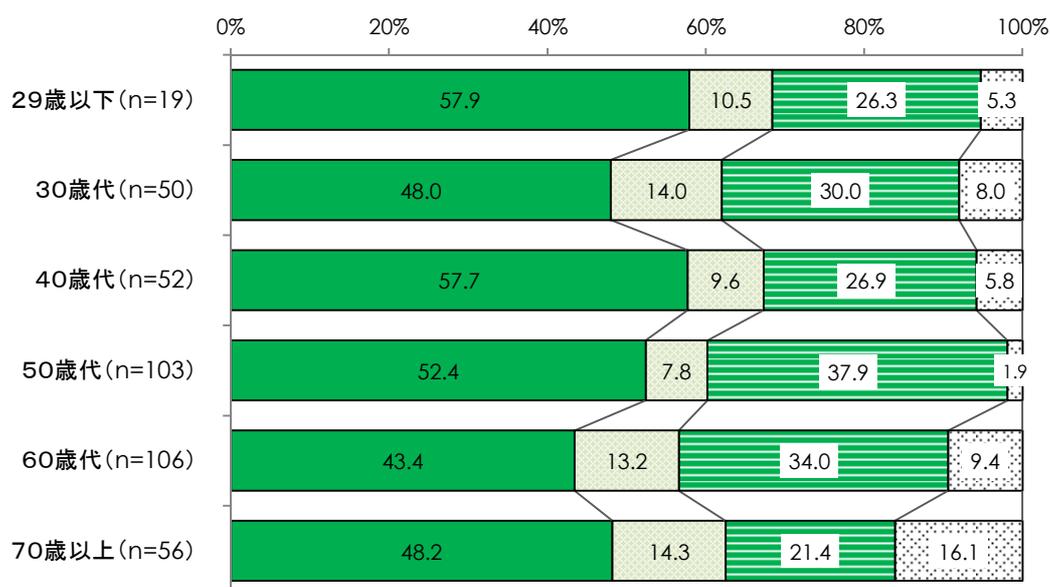
年代別にみると、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」、「PTA会長」では、70歳以上では「そう思う」の割合が高くなっていますが、それ以外の年代では「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。また、「国・県・市町村の議会議員」、「職場や各種団体の長」については、50～60歳代では「どちらとも言えない」の割合が高く、それ以外の年代では「そう思う」の割合が高くなっています。

一方、「職場の管理職」については、すべての年代で「そう思う」が最も高くなっており、女性の活躍が期待されている役職となっています。

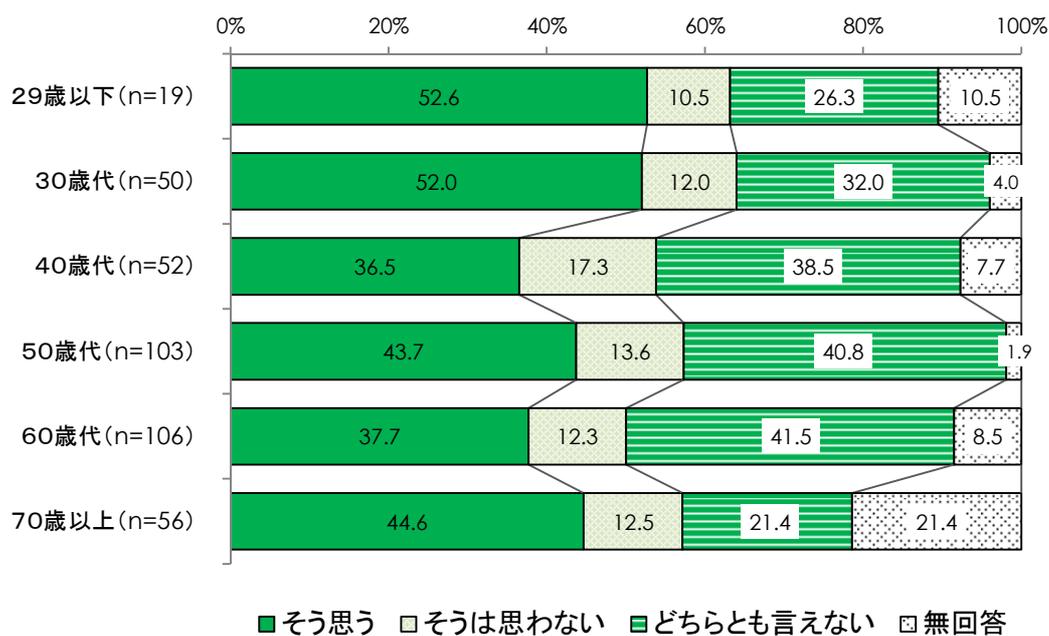
図表 37 女性が活躍すべき分野や役職（年代別）



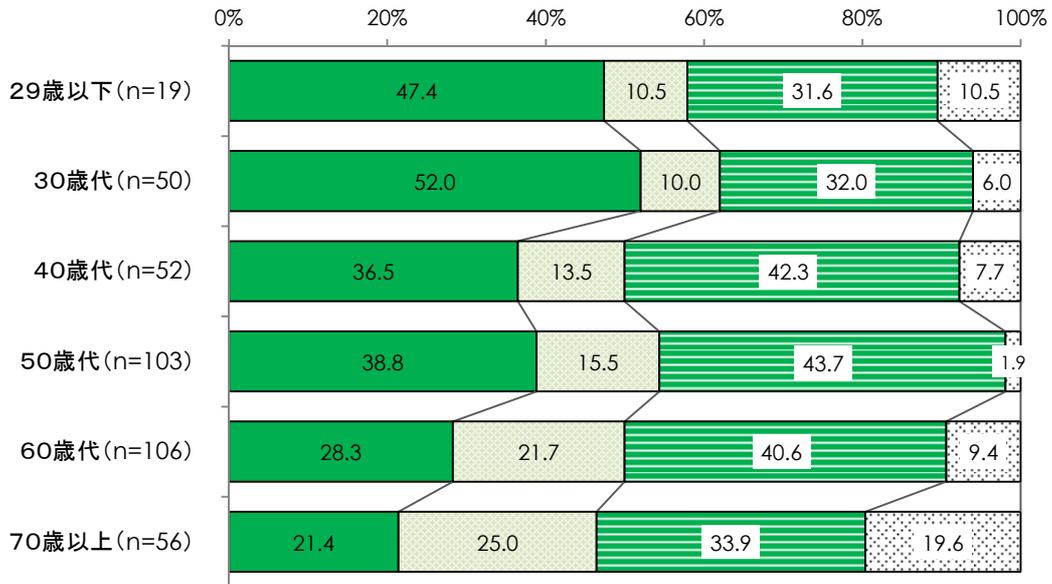
### ウ 職場の管理職



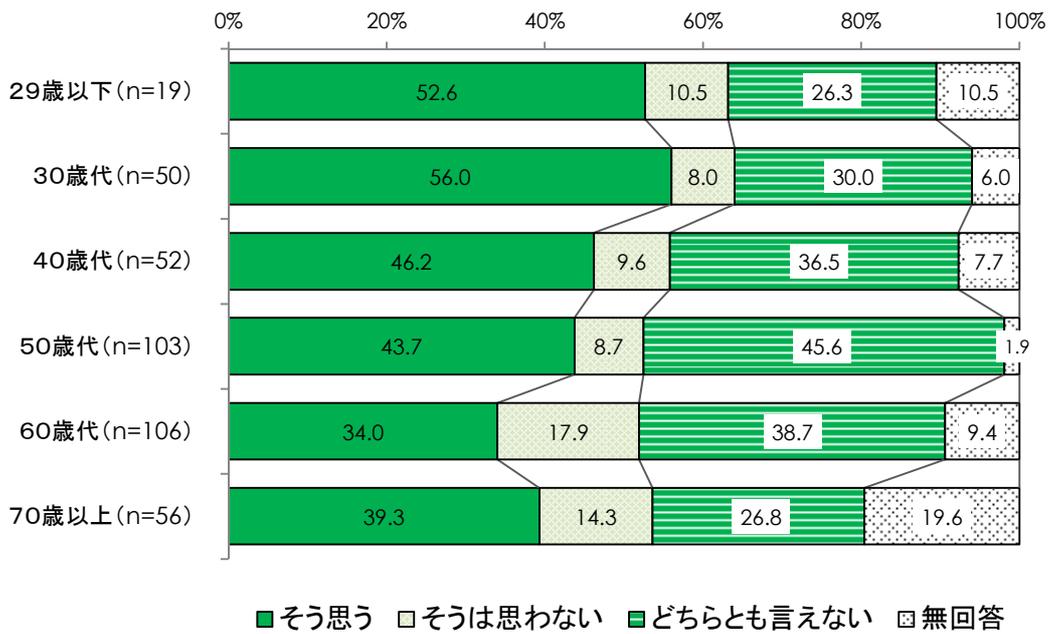
### エ 県や市町村審議会委員



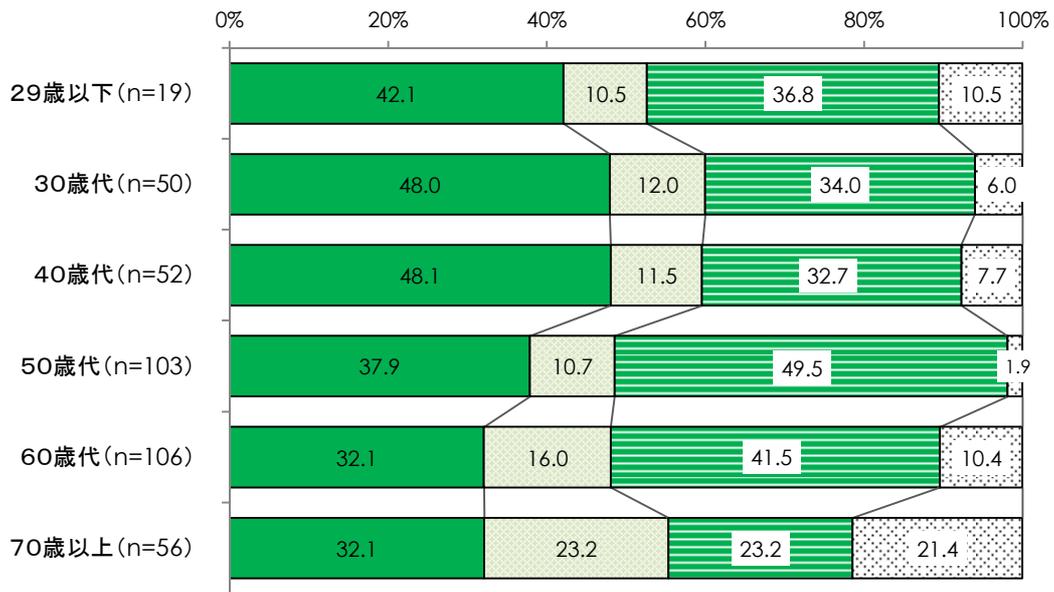
オ 知事や市町村長



カ 国・県・市町村の議会議員



キ 職場や各種団体の長



ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



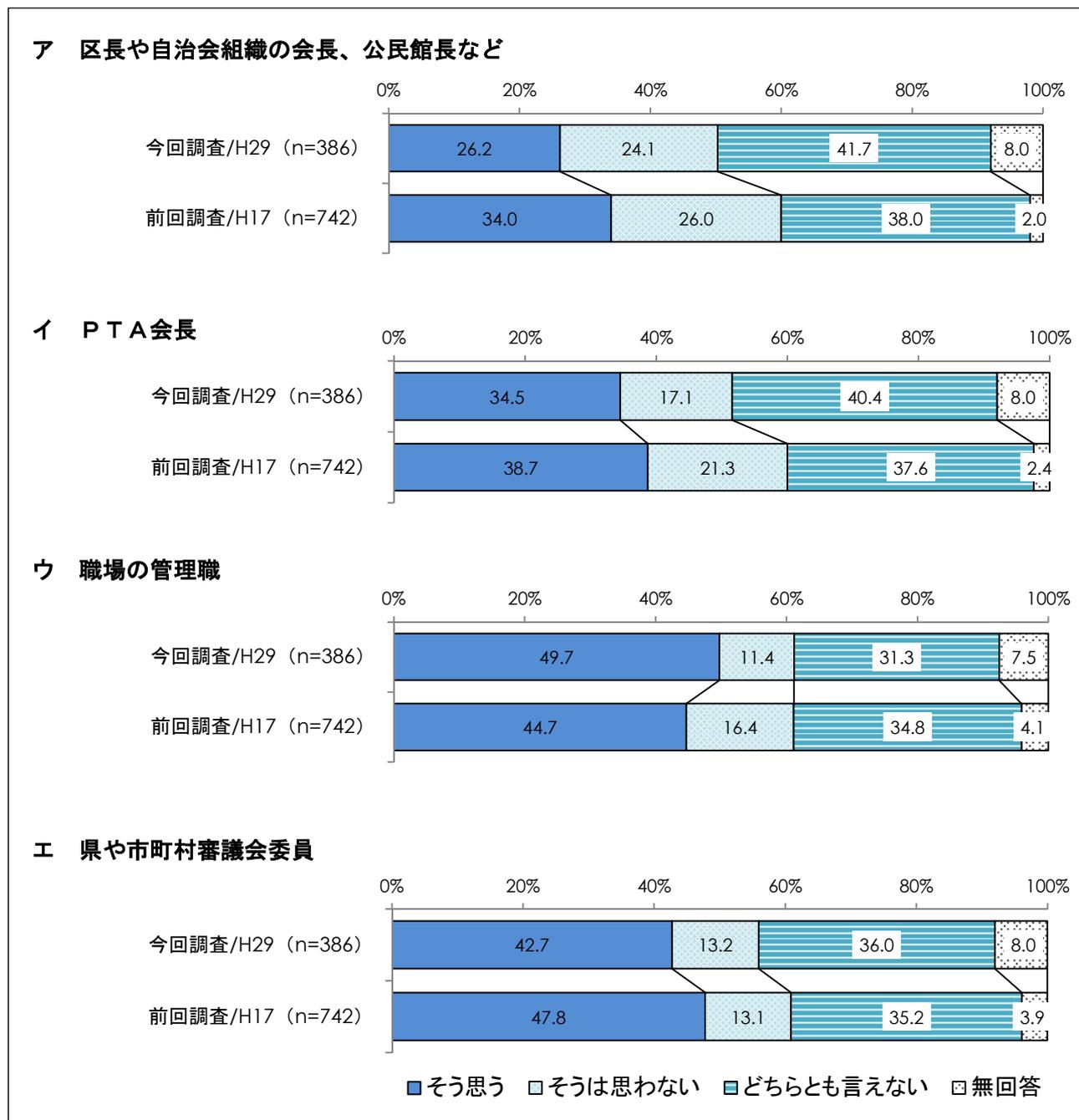
■ そう思う □ そうは思わない ■ どちらとも言えない □ 無回答

【前回調査との比較】

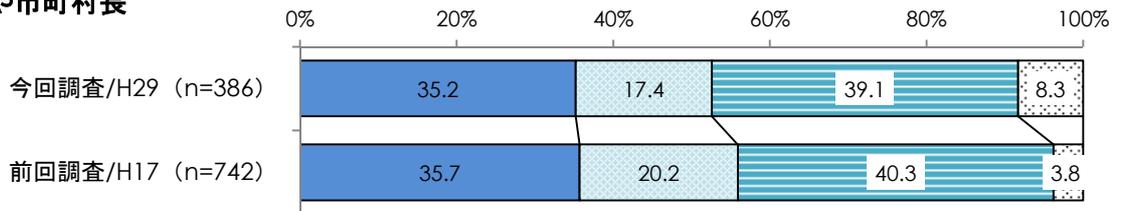
前回調査と比較すると、「PTA会長」と「職場や各種団体の長」については、前回調査では「そう思う」の割合が最も高くなっていましたが、今回調査では「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。

また、「職場の管理職」については、「そうは思わない」、「どちらとも言えない」の割合が減少し、「そう思う」の割合が前回調査の44.7%から49.7%と5.0ポイント増加しており、女性が活躍すべき役割だと思える人が増えています。

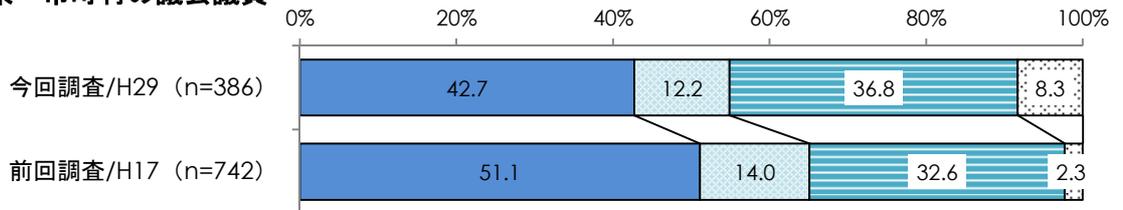
図表 38 女性が活躍すべき分野や役職（前回との比較）



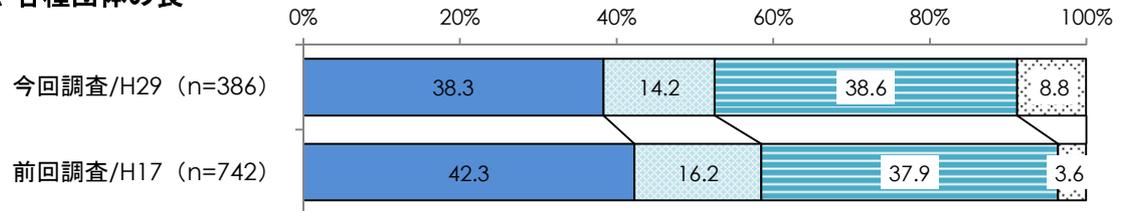
**オ 知事や市町村長**



**カ 国・県・市町村の議会議員**



**キ 職場や各種団体の長**



■ そう思う □ そうは思わない ▨ どちらとも言えない ▩ 無回答

## 6 就任依頼があった場合の対応

問 19 あなたは、下記にあげる項目について、就任（登用）の依頼があったらどうしますか。  
ア～クのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

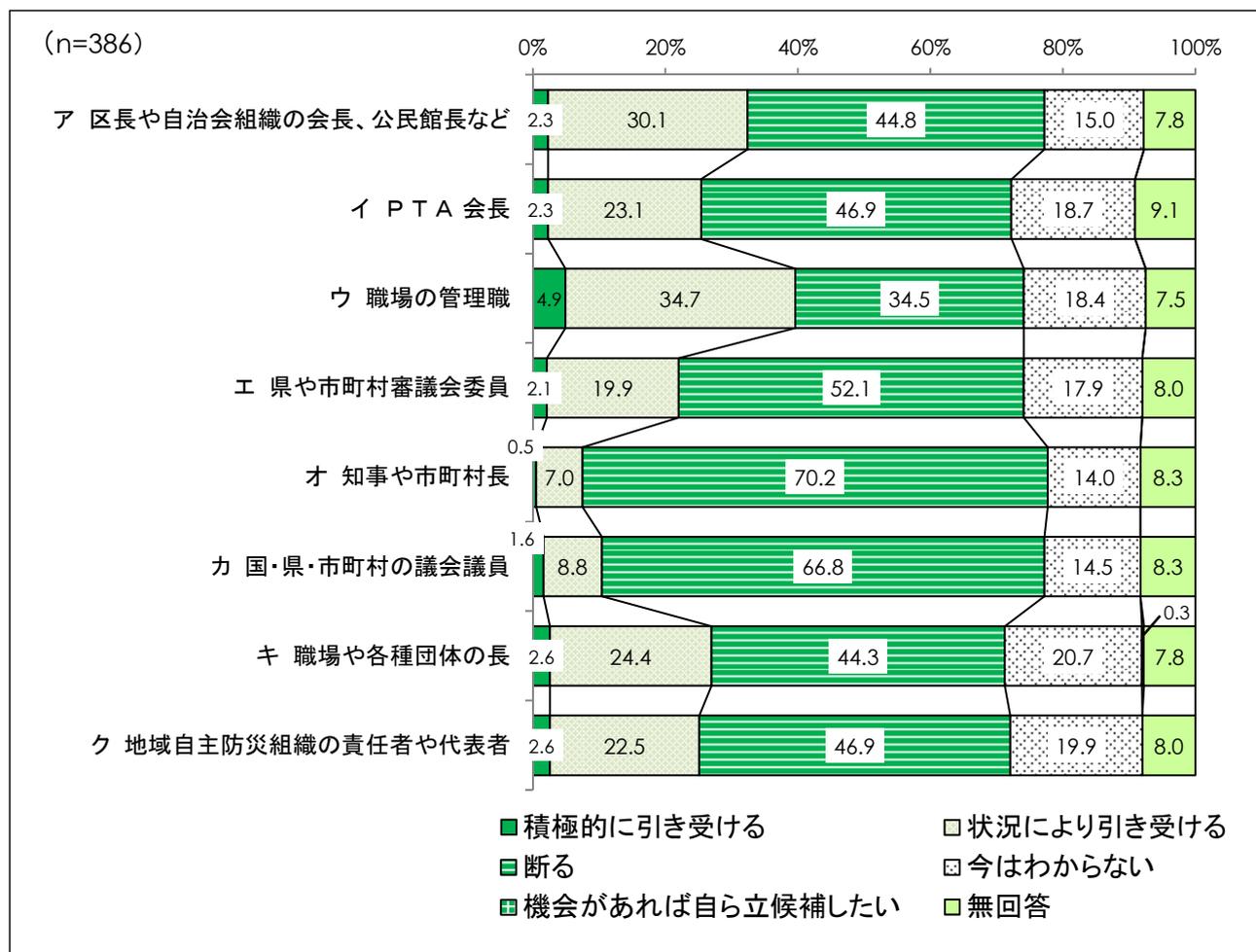
### 【全体の傾向】

就任（登用）の依頼があった場合の対応についてたずねたところ、「積極的に引き受ける」の割合はどの役職においても1割未満となっています。

また「状況により引き受ける」の割合は「職場の管理職」（34.7%）、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」（30.1%）、「職場や各種団体の長」（24.4%）、「PTA会長」（23.1%）、「地域自主防災組織の責任者や代表者」（22.5%）で約2割～3割程度を占めており、他の役職に比べて、状況により引き受けると考える人がやや多くなっています。

一方、「知事や市町村長」や「国・県・市町村の議会議員」については「断る」が約6割～7割を占めています。

図表 39 就任依頼があった場合の対応（全体）



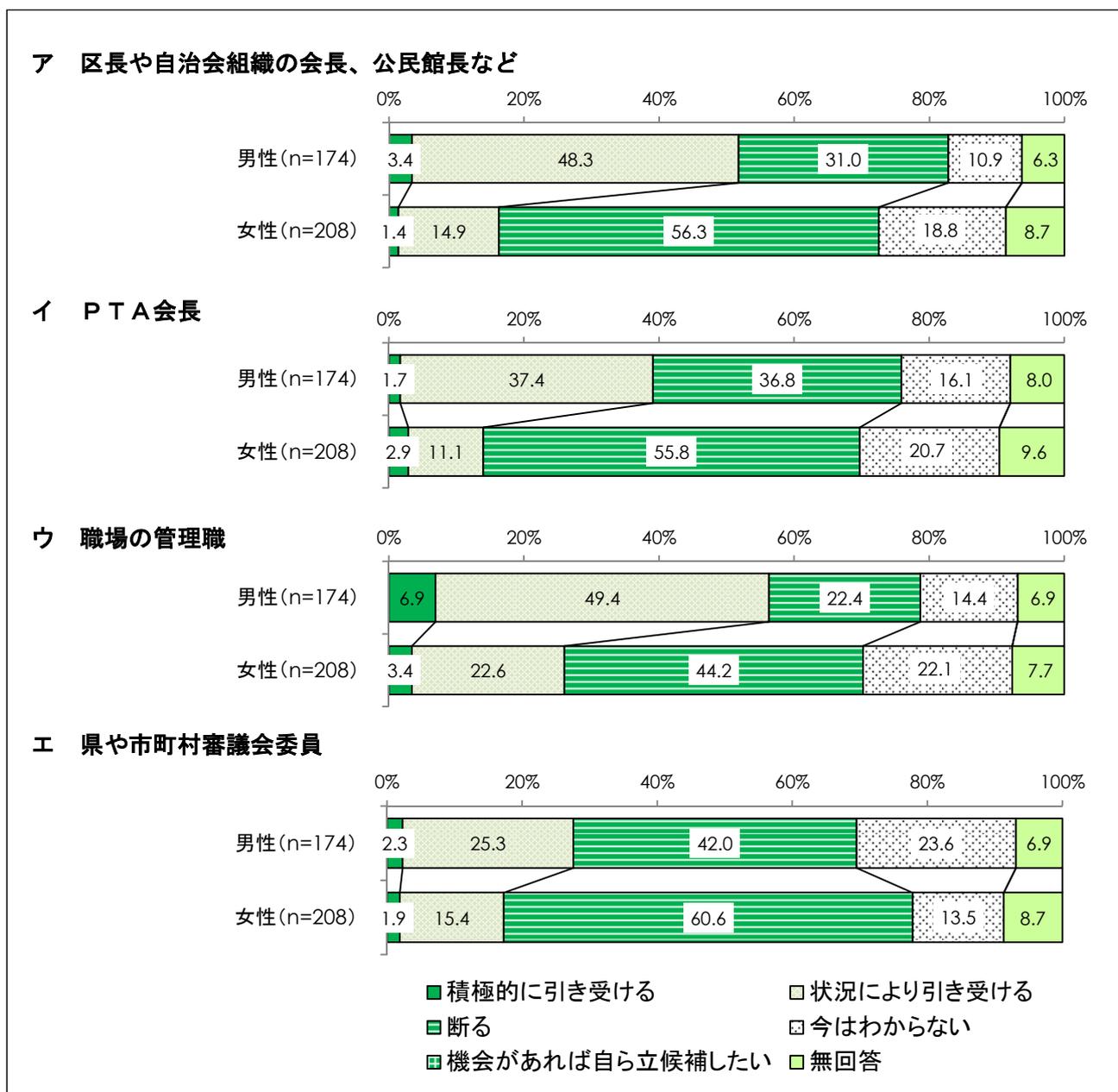
【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」、「PTA会長」、「職場の管理職」、「職場や各種団体の長」、「地域自主防災組織の責任者や代表者」については、男性では「状況により引き受ける」の割合が最も高く、女性では「断る」の割合が最も高くなっています。

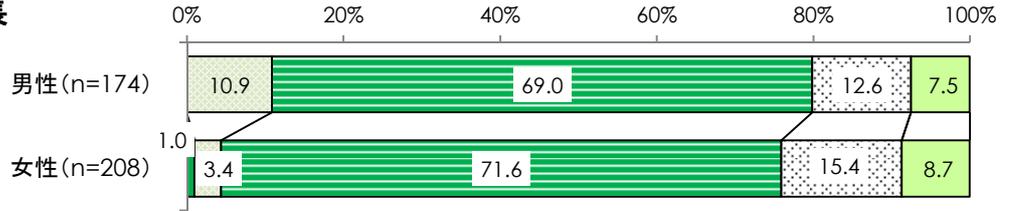
「職場の管理職」については、女性が活躍すべき役職として「そう思う」の割合が約5割を占めていましたが、就任依頼があった場合に引き受ける割合は、3割未満となっています。

一方、「県や市町村審議会委員」、「知事や市町村長」、「国・県・市町村の議会議員」などでは男女ともに「断る」の割合が最も高くなっています。

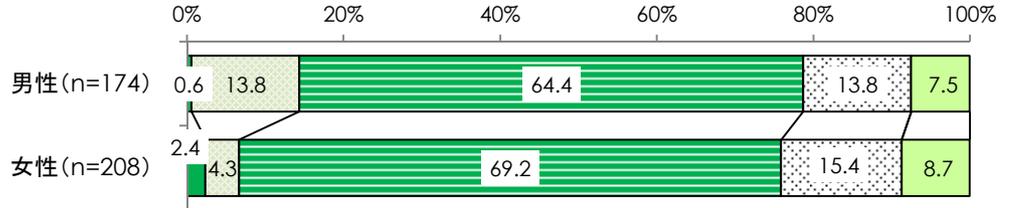
図表 40 就任依頼があった場合の対応（男女別）



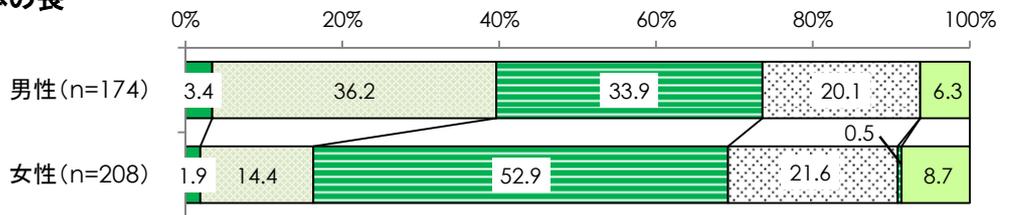
オ 知事や市町村長



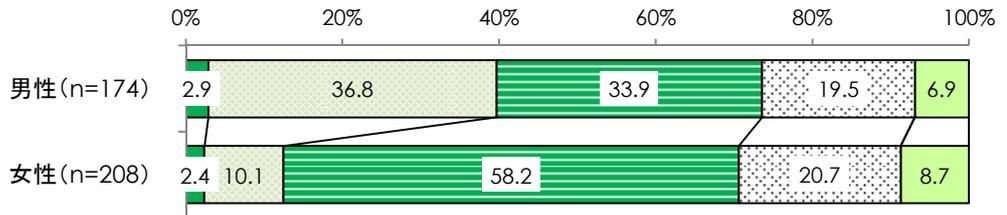
カ 国・県・市町村の議会議員



キ 職場や各種団体の長



ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



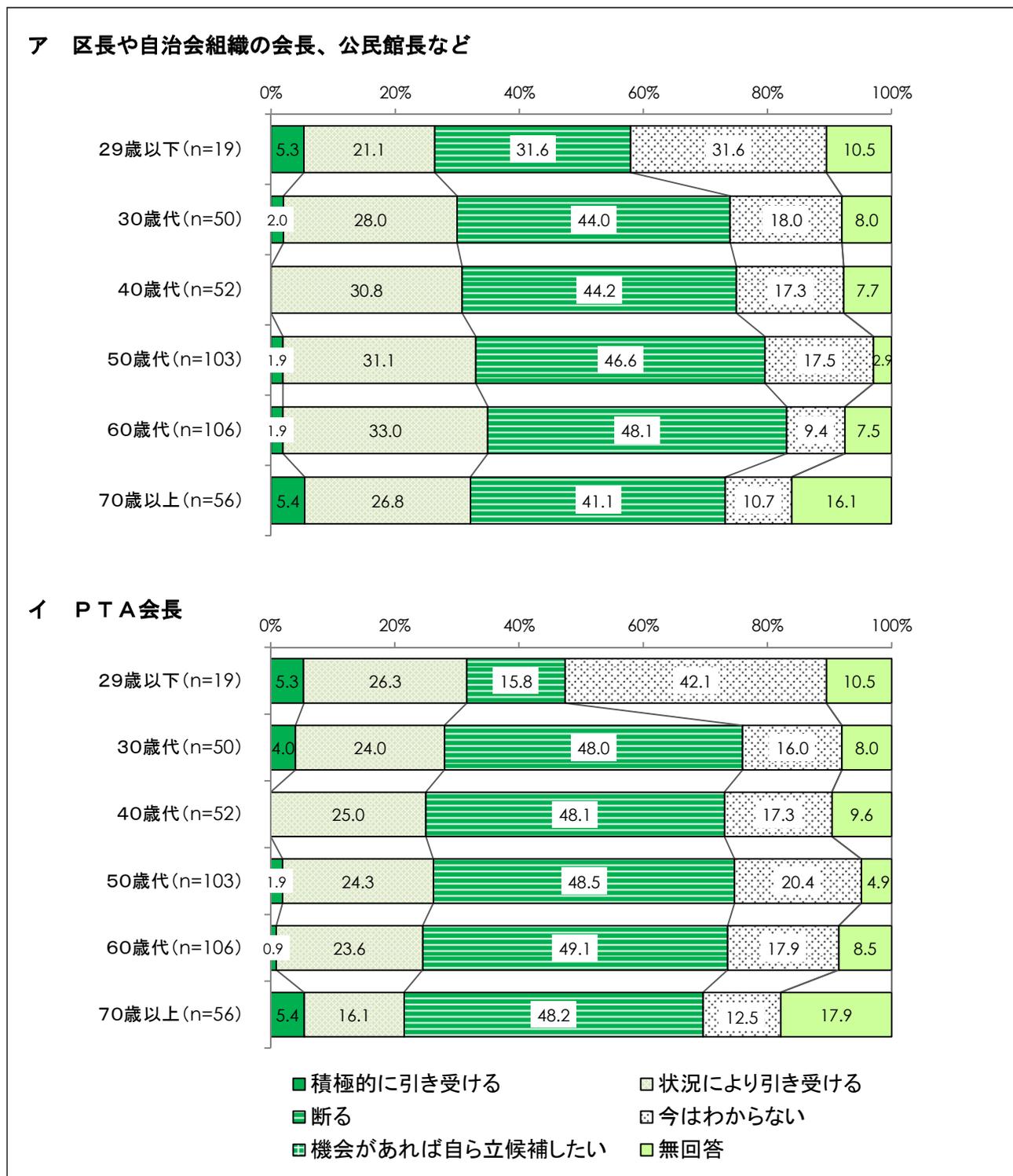
- 積極的に引き受ける
- 断る
- 機会があれば自ら立候補したい
- 状況により引き受ける
- 今はわからない
- 無回答

【属性別の傾向 年代別】

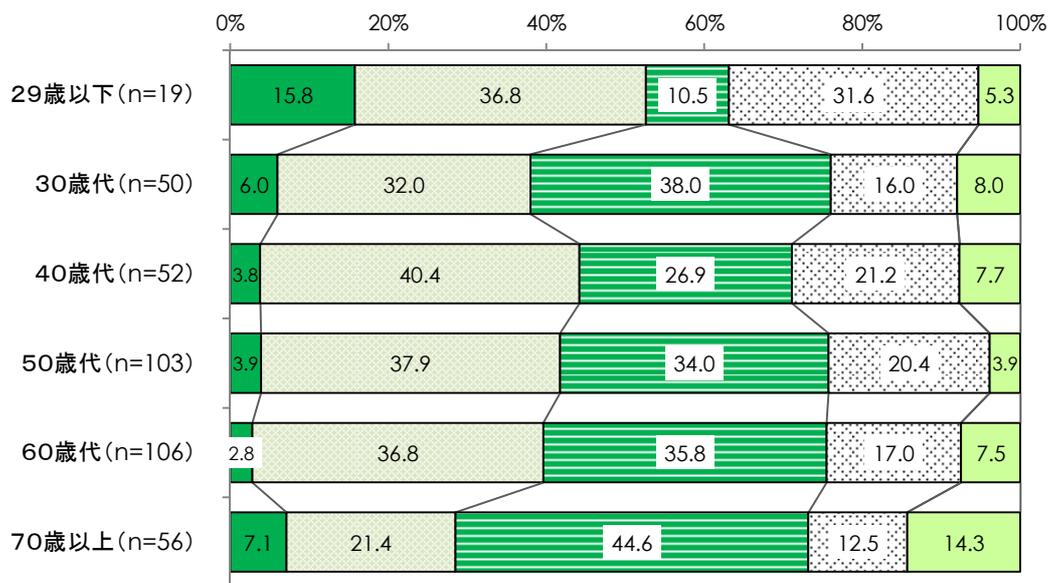
年代別にみると、「職場の管理職」については、30歳代、70歳以上では「断る」の割合が最も高くなっていますが、その他の年代では「状況により引き受ける」が最も高くなっています。

また、「職場の管理職」以外の役職については、29歳以下では「今はわからない」の割合が他の年代に比べて高く、30歳以上の年齢層では「断る」の割合が高くなっています。

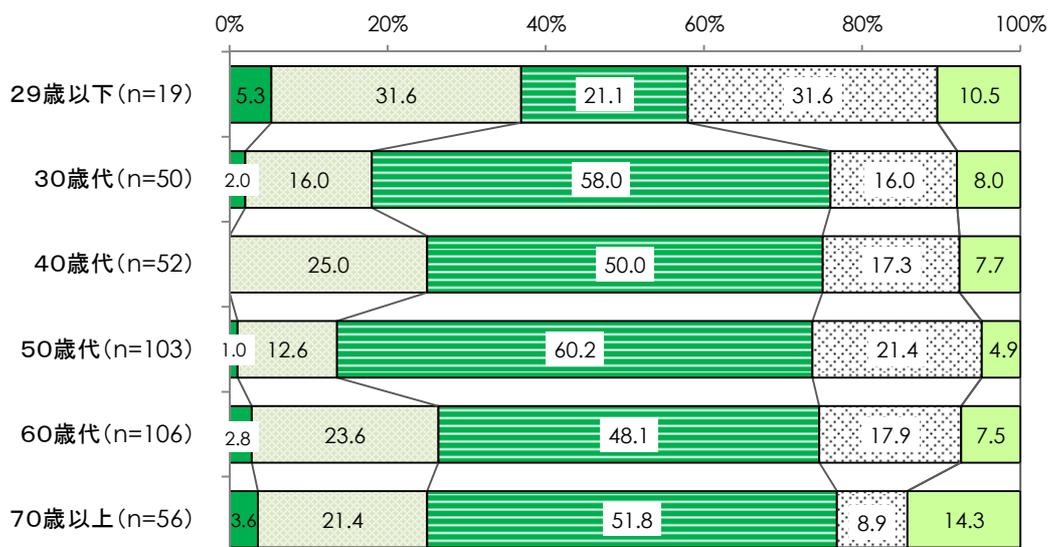
図表 41 就任依頼があった場合の対応（年代別）



### ウ 職場の管理職

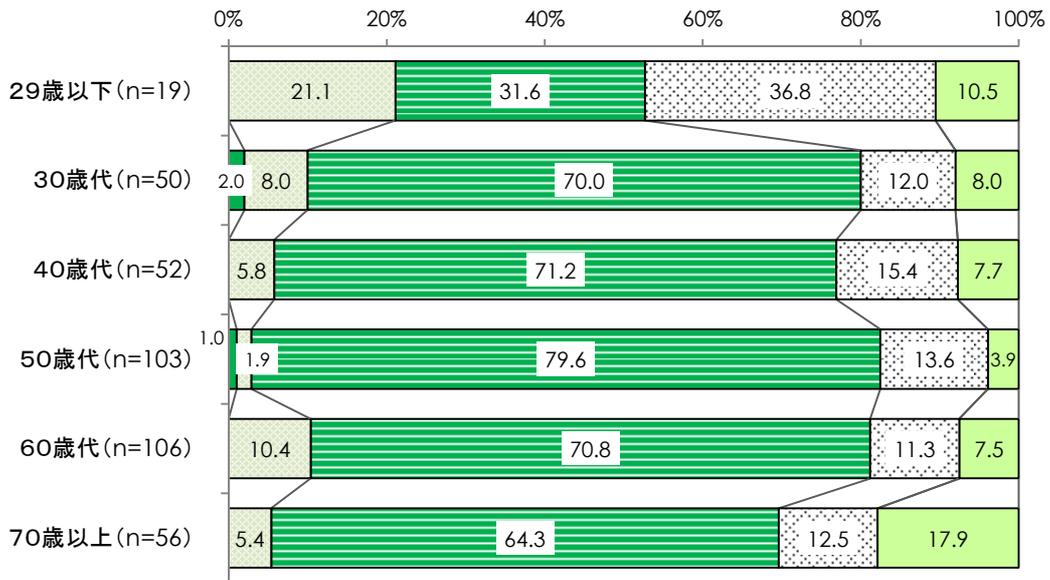


### エ 県や市町村審議会委員

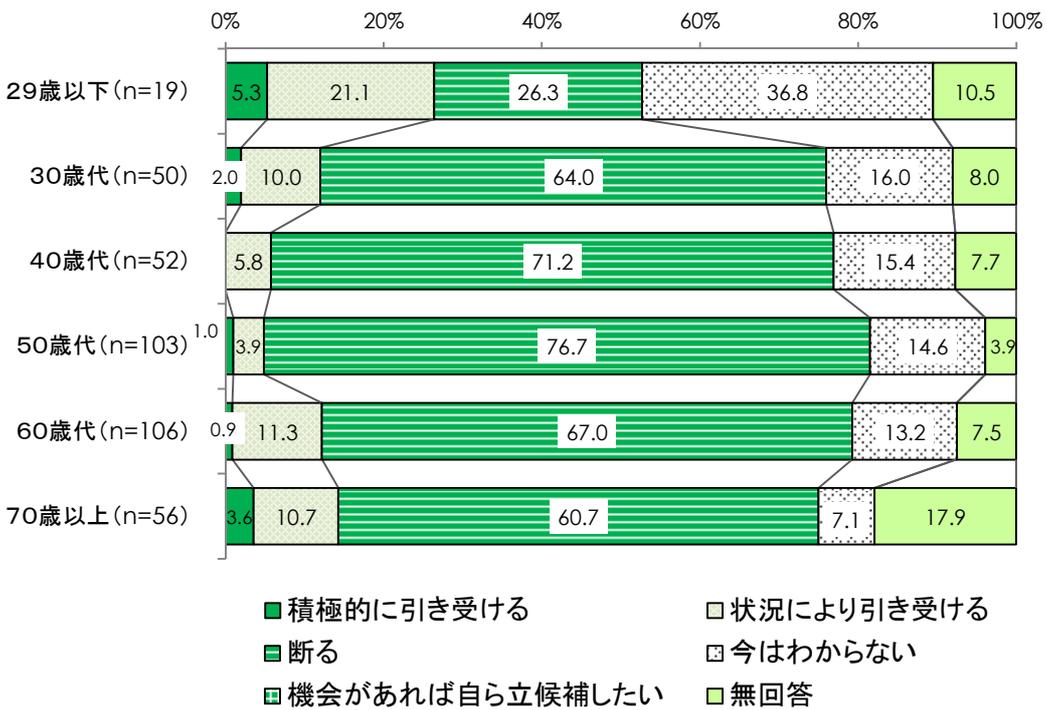


- 積極的に引き受ける
- 断る
- 機会があれば自ら立候補したい
- 状況により引き受ける
- 今はわからない
- 無回答

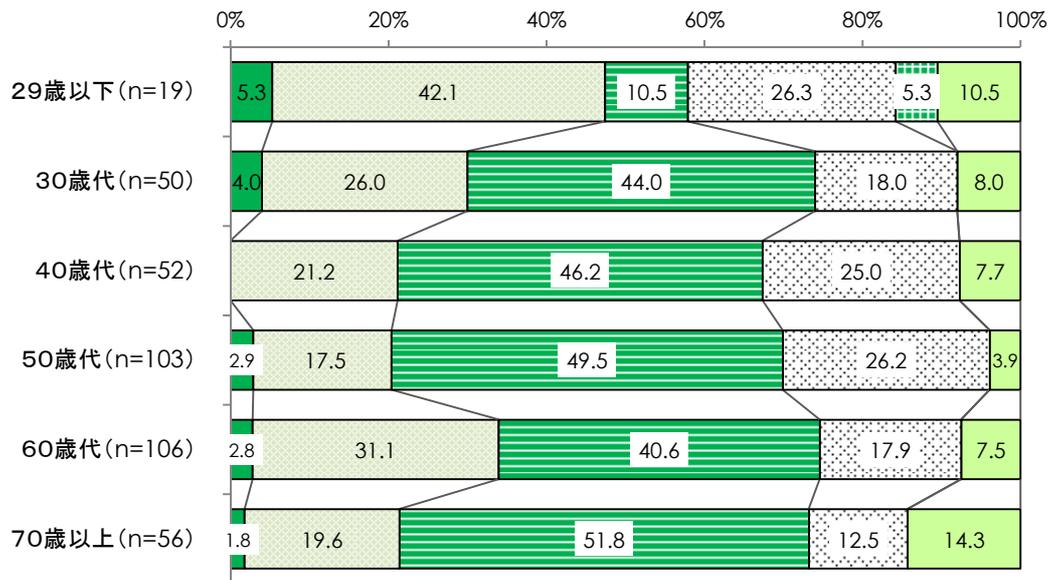
**オ 知事や市町村長**



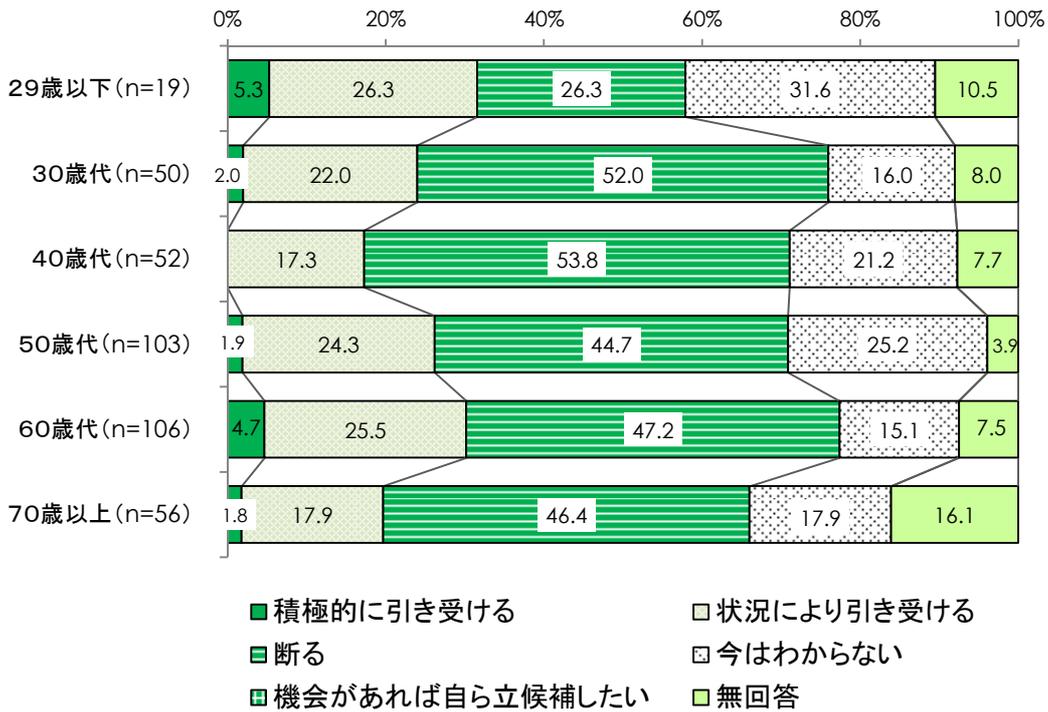
**カ 国・県・市町村の議会議員**



### キ 職場や各種団体の長



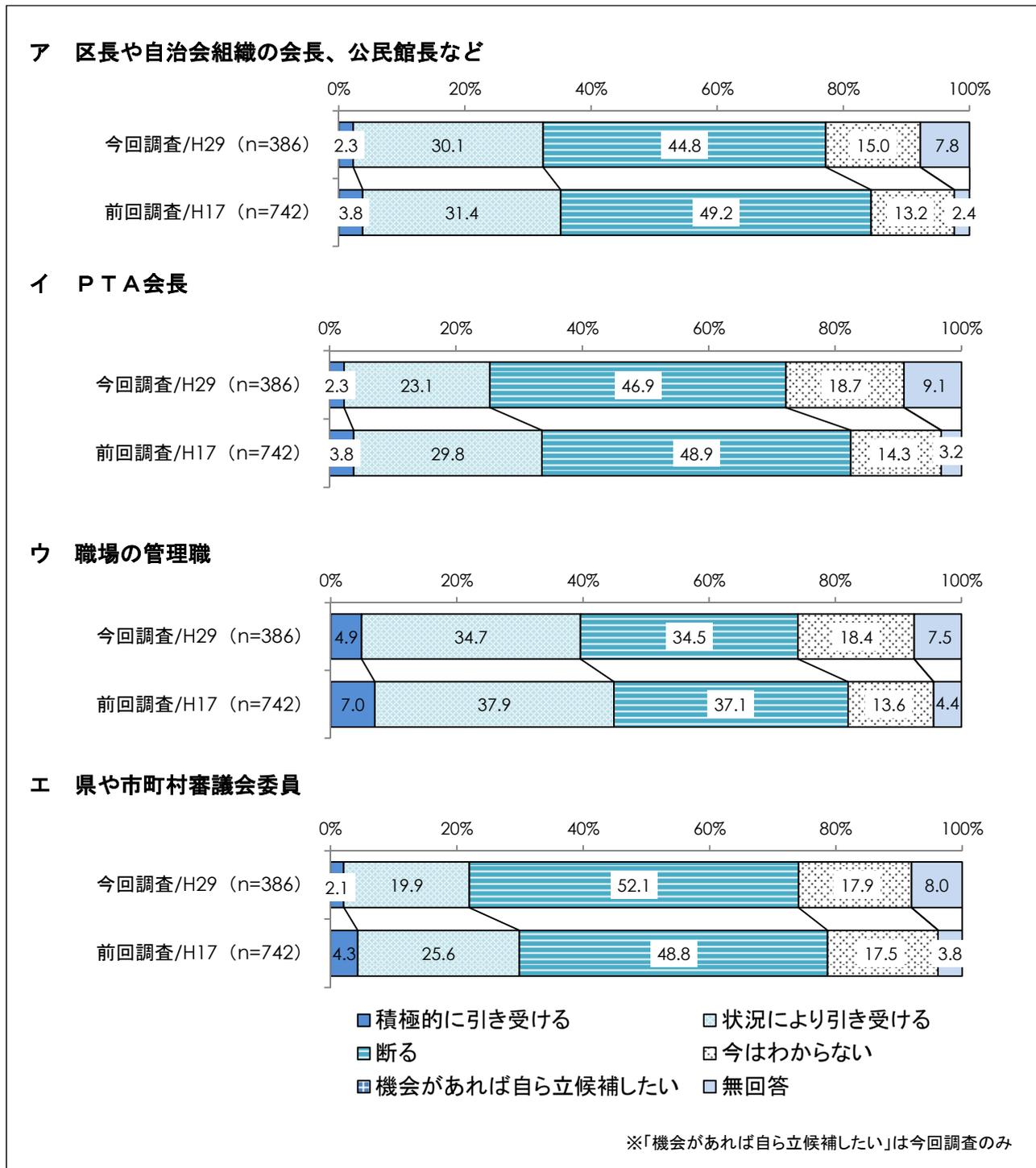
### ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



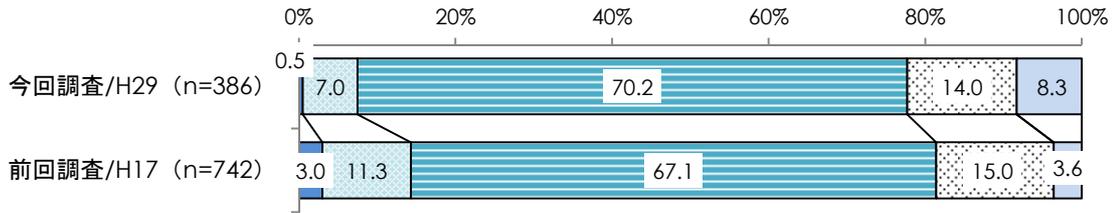
【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、あまり大差はみられません。「職場の管理職」では「状況により引き受ける」の割合が高く、その他の役職では「断る」の割合が高くなっています。

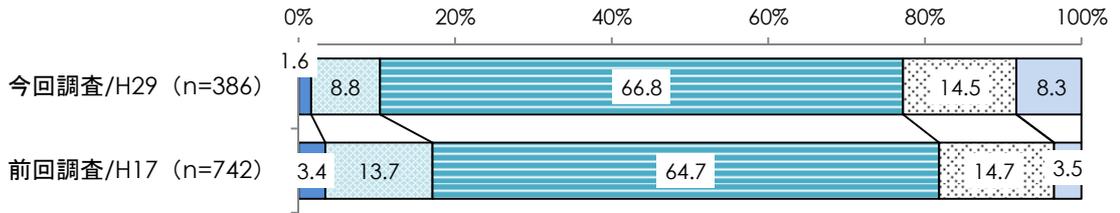
図表 42 就任依頼があった場合の対応（前回との比較）



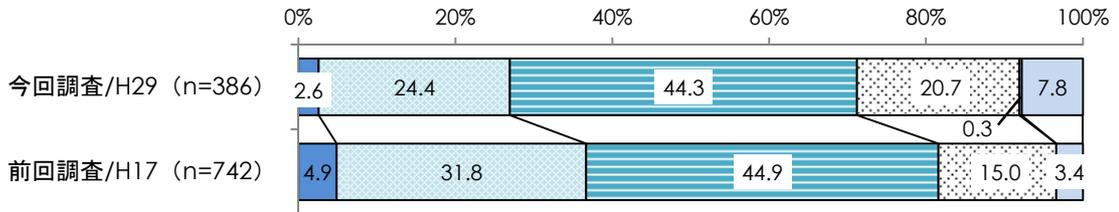
**オ 知事や市町村長**



**カ 国・県・市町村の議会議員**



**キ 職場や各種団体の長**



- 積極的に引き受ける
- 断る
- 機会があれば自ら立候補したい
- 状況により引き受ける
- 今はわからない
- 無回答

※「機会があれば自ら立候補したい」は今回調査のみ

## 7 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと

問 20 男女とも、職業生活と家庭生活を両立させ、お互いのワーク・ライフ・バランスを充実させるには、何が必要だと思いますか。最も必要だと思う順に3つ選び、その番号を回答欄に記入してください。

### 【全体の傾向】

ワーク・ライフ・バランスを充実させるために、必要だと思う事を点数化したところ、総合得点は「育児休暇や介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」が 558 点で第1位となり、最も必要な項目となっています。次いで「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対しての、周囲の理解と協力」が第2位、「非正規雇用やパートタイマーの待遇改善」が第3位となっています。

また、『1番目に必要』だと思う項目として「保育施設の時間延長や休日預かり」、また『2番目に必要』、『3番目に必要』だと思う項目として、「育児休暇や介護休暇の経済的支援」をあげる人も多く、高得点となっています。

図表 43 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと（全体）

※順位の算出方法 各選択肢における回答数を次の方法で点数化

「1番目に必要」の回答数×3点  
 「2番目に必要」の回答数×2点  
 「3番目に必要」の回答数×1点

総合得点が高いほど必要とされている項目となる

<単位:点>

	休日預かりの時間延長や	保育施設の時間延長や	取得しやすい職場環境を	育児休暇や介護休暇の	経済的支援や介護休暇の	育児休業や介護休業の	在宅勤務の柔軟な働き	非正規雇用の待遇改善	再就職に対する支援の	職業訓練機会の充実	介護サービスの充実	対し、周囲の理解と	男女が共に仕事と家庭に	その他
1番目に必要 (×3点)	132	339	90	36	99	48	0	57	267	9				
2番目に必要 (×2点)	44	184	98	72	134	72	8	50	46	2				
3番目に必要 (×1点)	32	35	49	42	45	36	7	38	70	2				
総合得点	208	558	237	150	278	156	15	145	383	13				

※  は必要だと思う順位における上位3位の項目

【属性別の傾向 男女別】

男女別に総合得点の順位をみると、男女ともに第1位は「育児休暇や介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」、第2位は「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対しての、周囲の理解と協力」となっています。

一方、男性の第3位は「育児休暇や介護休暇の経済的支援」、女性では「非正規雇用やパートタイマーの待遇改善」となっており、違いがみられます。

また、男性では『3番目に必要』だと思ふ項目に「在宅勤務やフレックスタイム制の柔軟な働き方」をあげる人も多くなっています。

女性では『1番目に必要』だと思ふ項目として「保育施設の時間延長や休日預かり」をあげる人も多くなっています。

図表 44 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと（男女別）

【男性】											<単位:点>					
	休日預かり	保育施設の時間延長や	の整備	取得しやすい	育児休暇や介護休暇の環境を	経済的支援	育児休暇や介護休暇の	在宅勤務やフレックスタイム制の柔軟な働き方	非正規雇用の待遇改善	再就職に対する支援の充実	職業訓練機会の充実	介護サービスの充実	と協力の	を両立しての、周囲の理解に	男女が共に仕事と家庭	その他
1番目に必要 (×3点)	66	162	42	15	33	24	0	39	105	6						
2番目に必要 (×2点)	22	88	46	32	56	36	4	22	14	2						
3番目に必要 (×1点)	16	12	23	21	15	16	1	19	37	2						
総合得点	104	262	111	68	104	76	5	80	156	10						

【女性】											<単位:点>					
	休日預かり	保育施設の時間延長や	の整備	取得しやすい	育児休暇や介護休暇の環境を	経済的支援	育児休暇や介護休暇の	在宅勤務やフレックスタイム制の柔軟な働き方	非正規雇用の待遇改善	再就職に対する支援の充実	職業訓練機会の充実	介護サービスの充実	と協力の	を両立しての、周囲の理解に	男女が共に仕事と家庭	その他
1番目に必要 (×3点)	63	174	48	21	63	24	0	15	162	3						
2番目に必要 (×2点)	22	96	52	38	78	32	4	28	30	0						
3番目に必要 (×1点)	16	22	24	21	30	20	6	18	33	0						
総合得点	101	292	124	80	171	76	10	61	225	3						

※  は必要だと思ふ順位における上位3位の項目

## 1 メディアにおける性・暴力表現

問21 メディアにおける性・暴力表現について、最近、あなたが気になっていることはどのようなことですか。(〇は2つまで)

## 【全体の傾向】

メディアにおける性・暴力表現について気になっていることをたずねたところ、「そのような表現を望まない人や、子どもの目に触れない配慮が足りない」が25.8%と最も多くなっています。次いで「性犯罪を助長する恐れがある表現」(19.7%)、「女性・男性の性的側面を過度に強調する行き過ぎた表現」(19.3%) などとなっています。

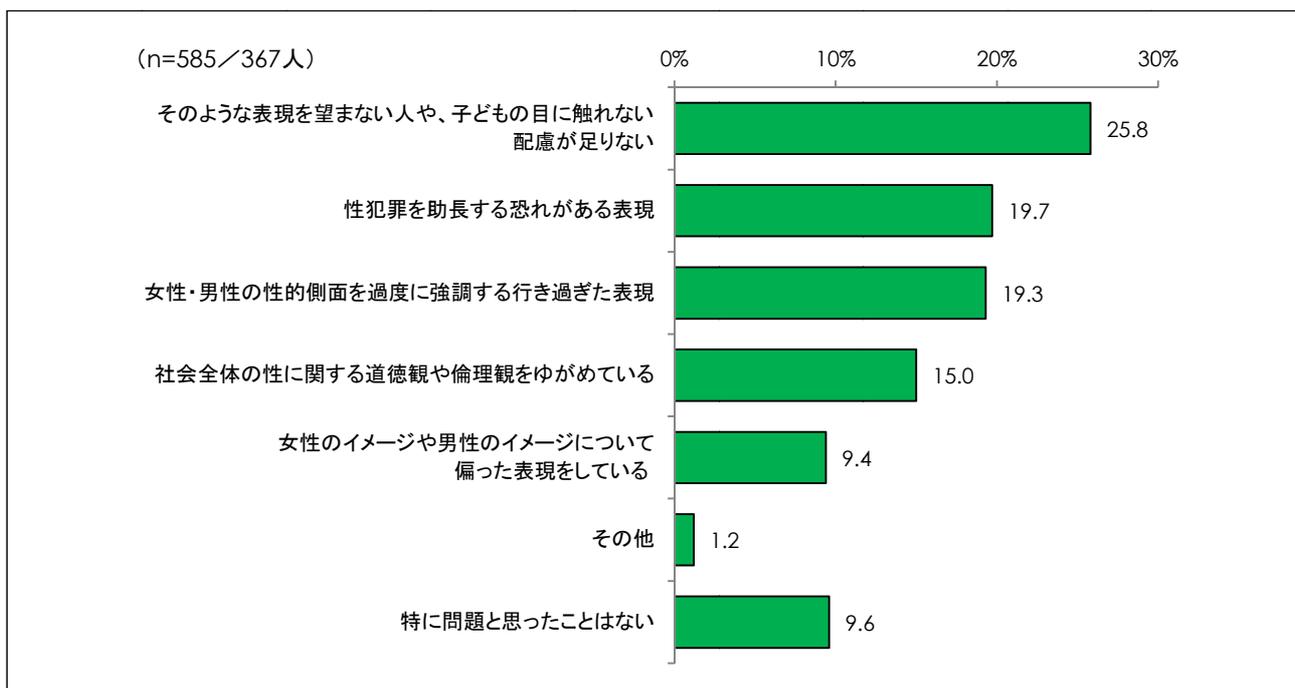
## 【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、男性では「性犯罪を助長する恐れがある表現」(20.8%) が第2位となっていますが、女性では「女性・男性の性的側面を過度に強調する行き過ぎた表現」(20.0%) が第2位となっています。

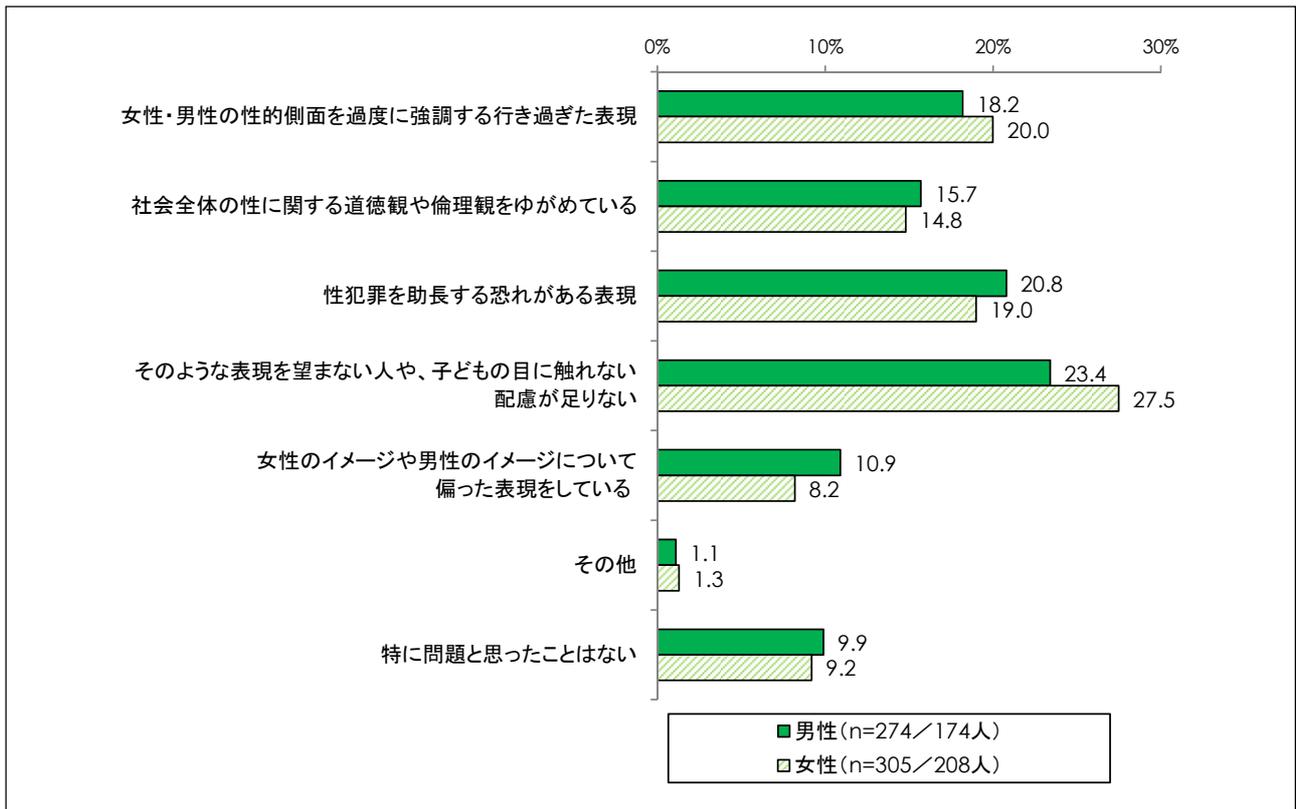
## 【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、今回調査では「女性・男性の性的側面を過度に強調する行き過ぎた表現」(19.3%) が第3位となっていますが、前回調査では「社会全体の性に関する道徳観や倫理観をゆがめている」(20.7%) が第3位となっています。

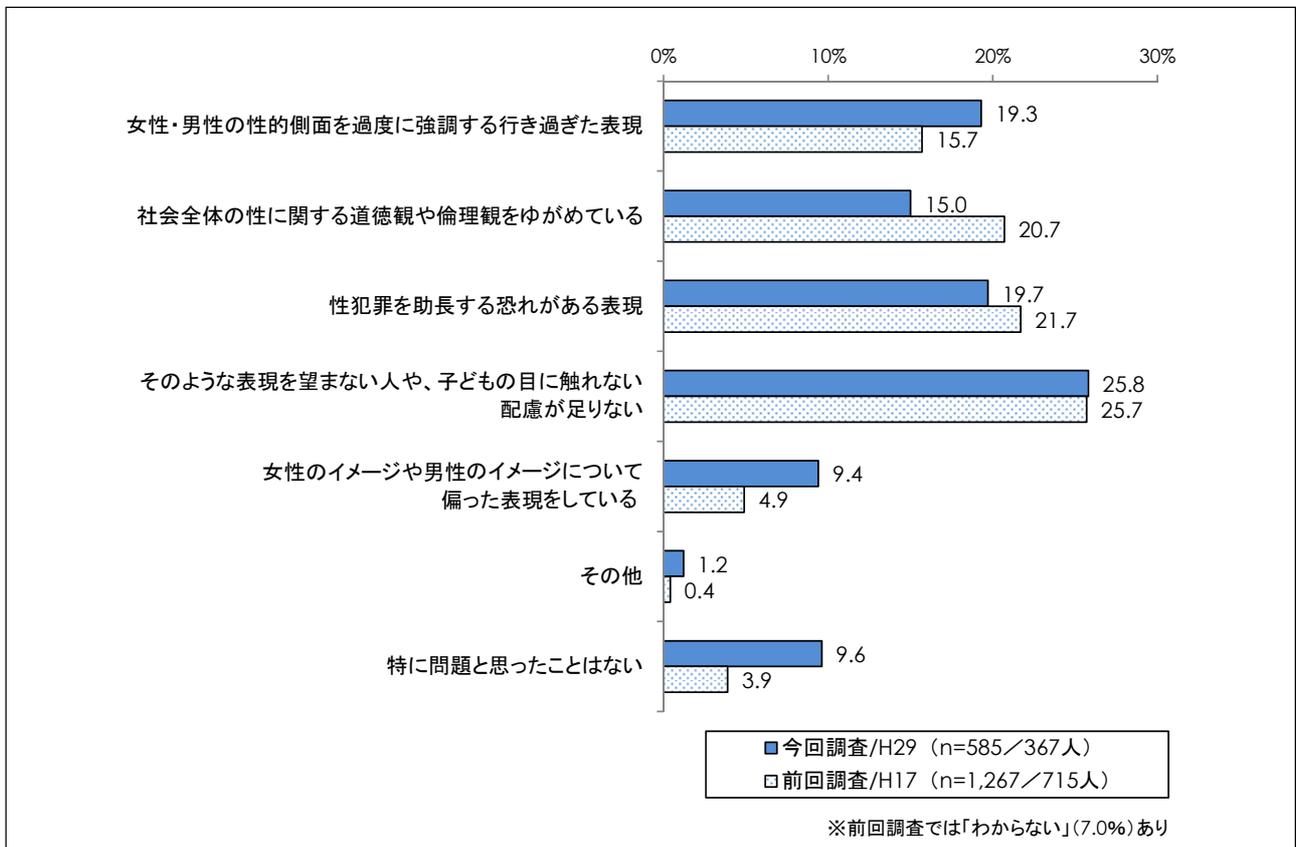
図表 45 メディアにおける性・暴力表現について気になること (全体/複数回答)



図表 46 メディアにおける性・暴力表現について気になること（男女別／複数回答）



図表 47 メディアにおける性・暴力表現について気になること（前回との比較／複数回答）



## 2 ドメスティック・バイオレンスの被害

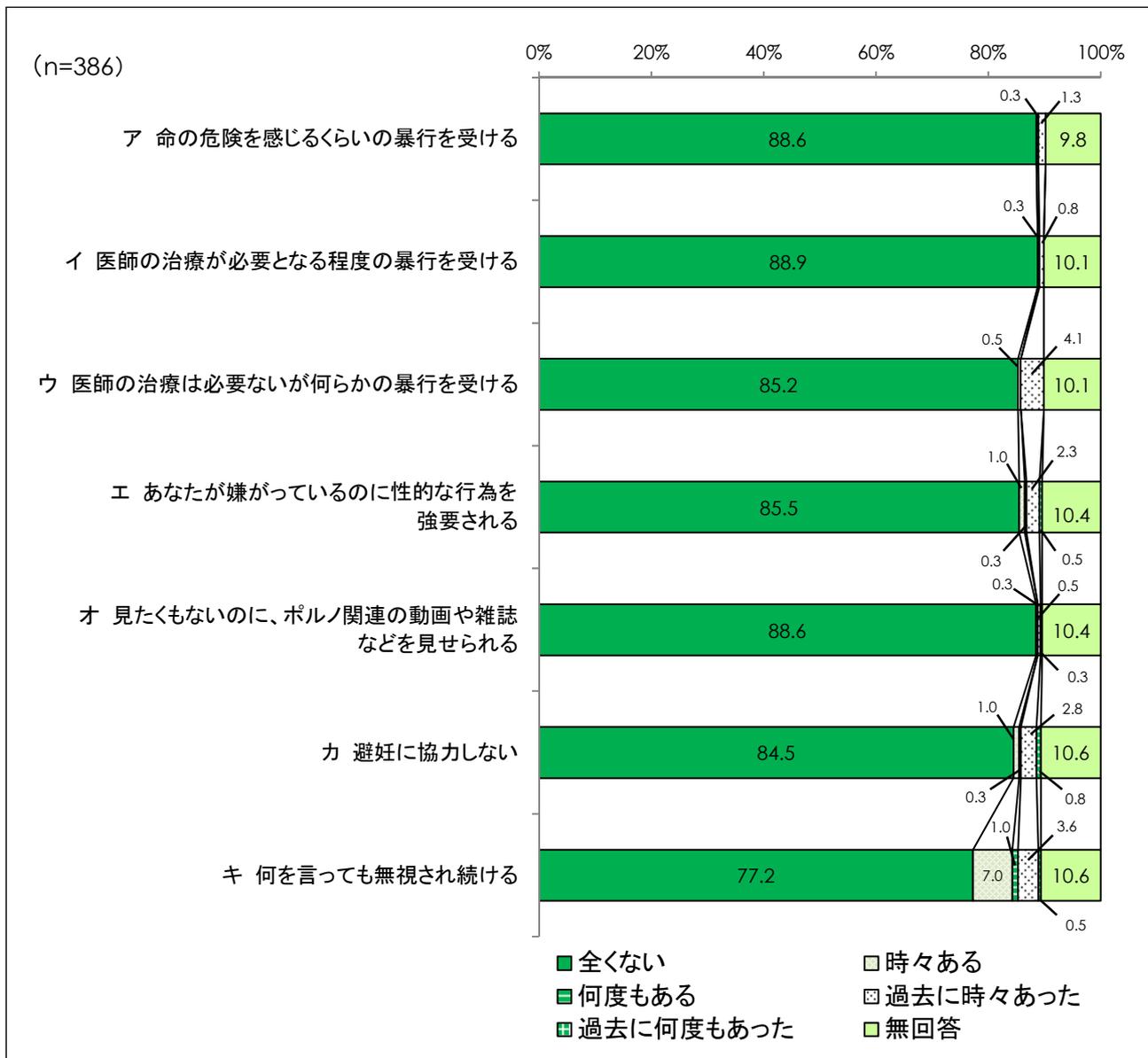
問 22 あなたは配偶者やパートナーから、次のようなことをされることがありますか。又は過去にされたことがありますか。次のア～チのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んで下さい。

### 【全体の傾向】

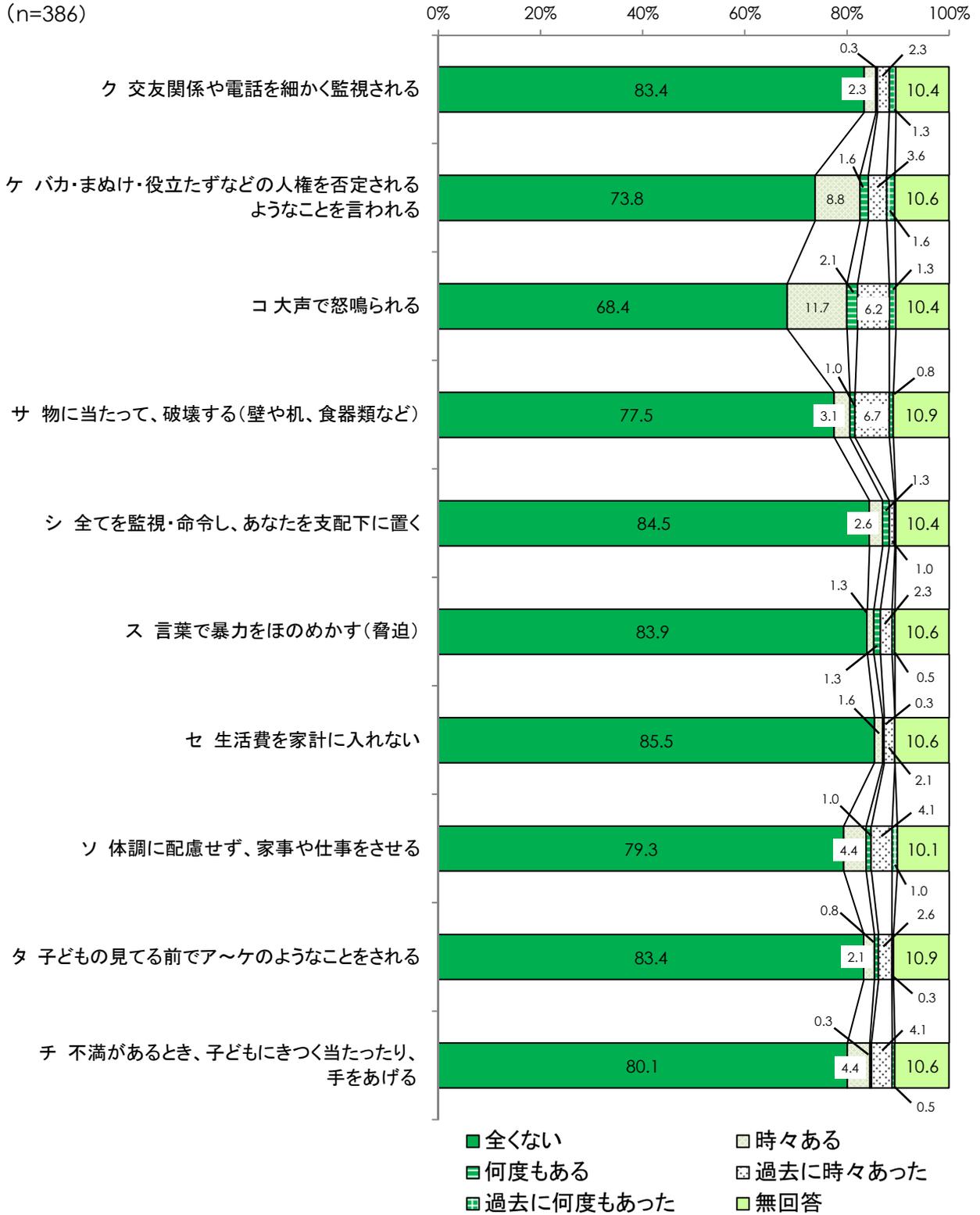
ドメスティック・バイオレンスの頻度についてたずねたところ、全ての項目で「全くない」が約7割～8割と大半を占めています。

また「時々ある」の割合は「大声で怒鳴られる」(11.7%)、「バカ・まぬけ・役立たずなどの人権を否定されるようなことを言われる」(8.8%)、「何を言っても無視され続ける」(7.0%)などでやや高くなっています。

図表 48 ドメスティックバイオレンスの被害（全体）



(n=386)

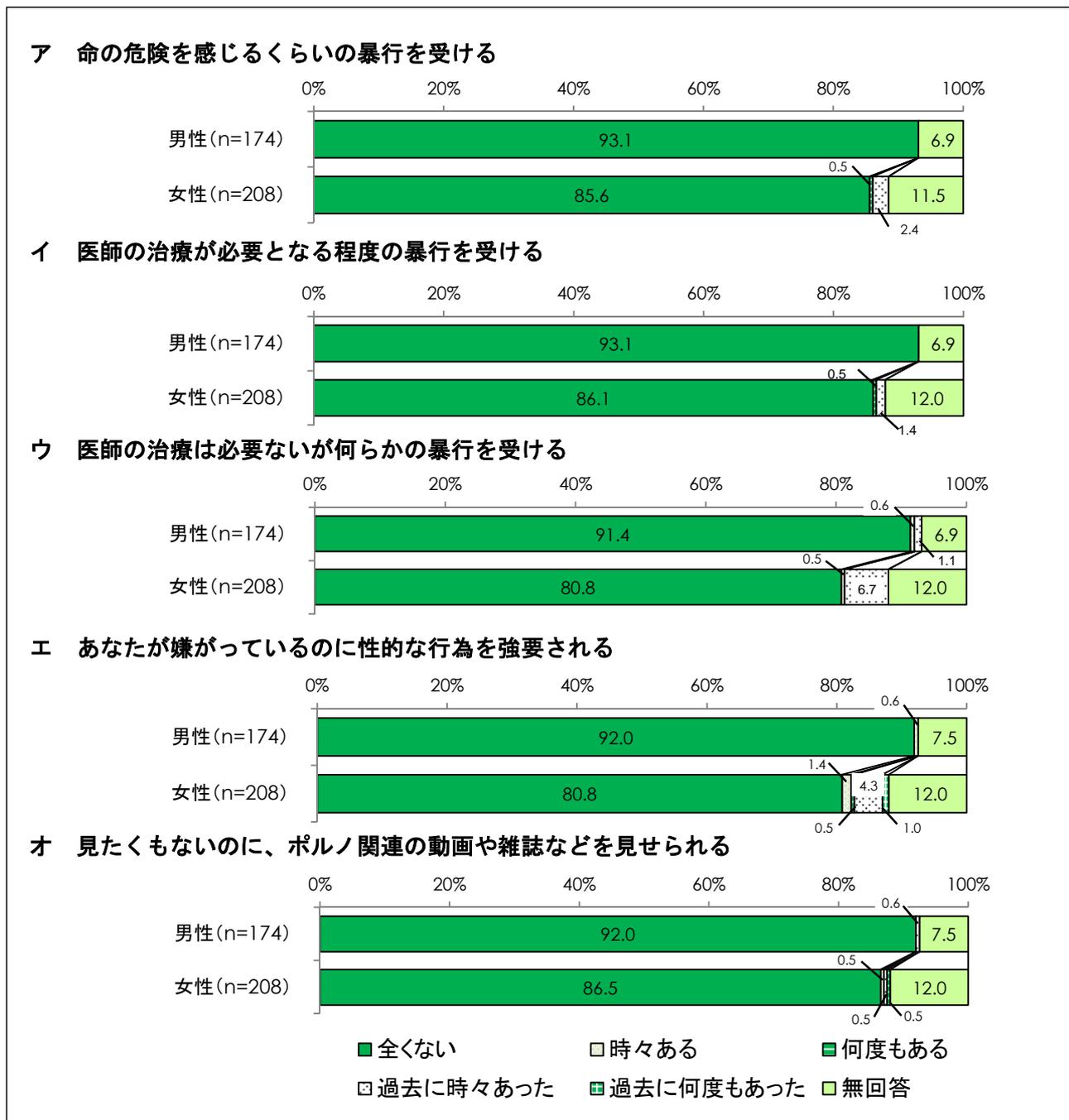


【属性別の傾向 男女別】

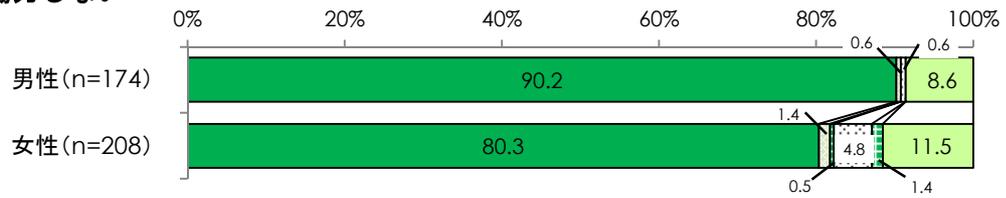
男女別にみると、男性に比べ、女性の方が「全くない」の割合は低くなっており、何らかの被害を受けている割合は、女性の方がやや高くなっています。

一方、「何を言っても無視され続ける」、「バカ・まぬけ・役立たずなどの人権を否定されるようなことを言われる」、「大声で怒鳴られる」についての「時々ある」の割合は、男性の割合が女性の割合を上回っています。

図表 49 ドメスティックバイオレンスの被害（男女別）



**カ 避妊に協力しない**



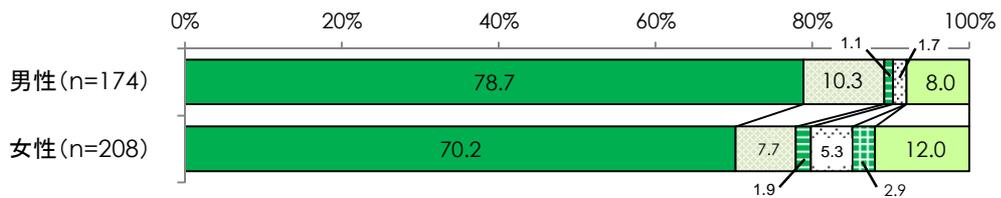
**キ 何を言っても無視され続ける**



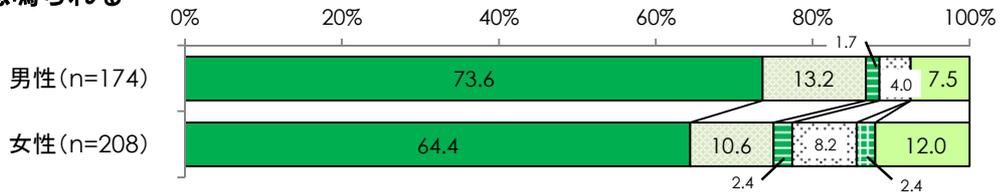
**ク 交友関係や電話を細かく監視される**



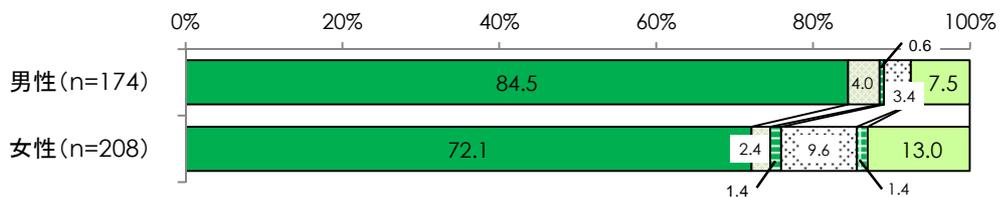
**ケ バカ・まぬけ・役立たずなどの人権を否定されるようなことを言われる**



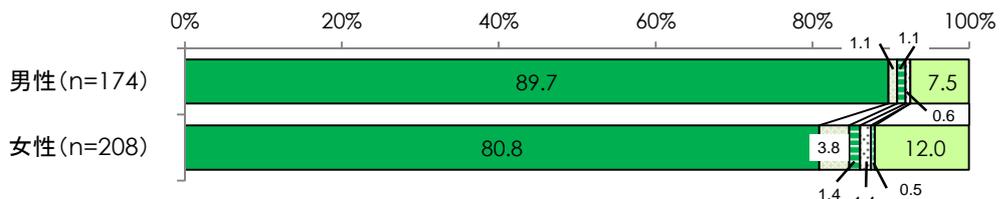
**コ 大声で怒鳴られる**



**サ 物に当たって、破壊する（壁や机、食器類など）**

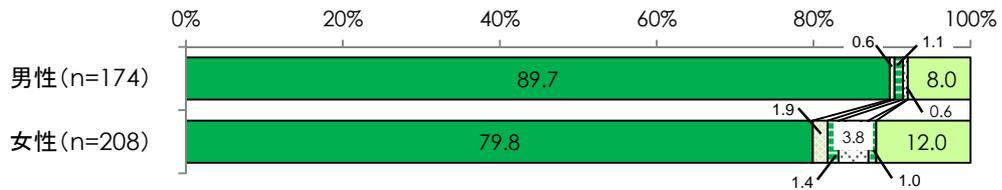


**シ 全てを監視・命令し、あなたを支配下に置く**



全くない
  時々ある
  何度もある
  過去に時々あった
  過去に何度もあった
  無回答

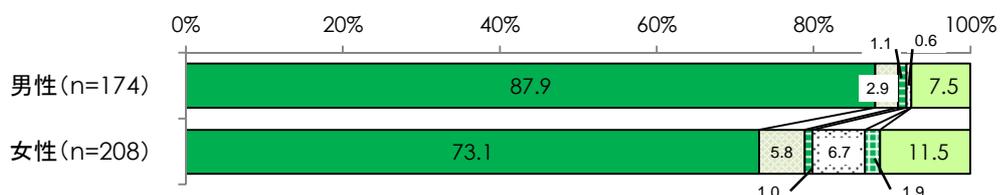
**ス 言葉で暴力をほのめかす（脅迫）**



**セ 生活費を家計に入れない**



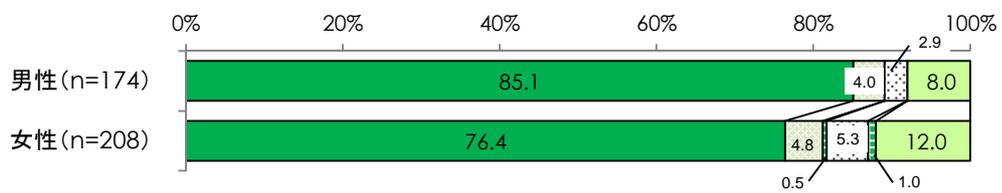
**ソ 体調に配慮せず、家事や仕事をさせる**



**タ 子どもの見てる前でア～ケのようなことをされる**



**チ 不満があるとき、子どもにきつく当たったり、手をあげる**

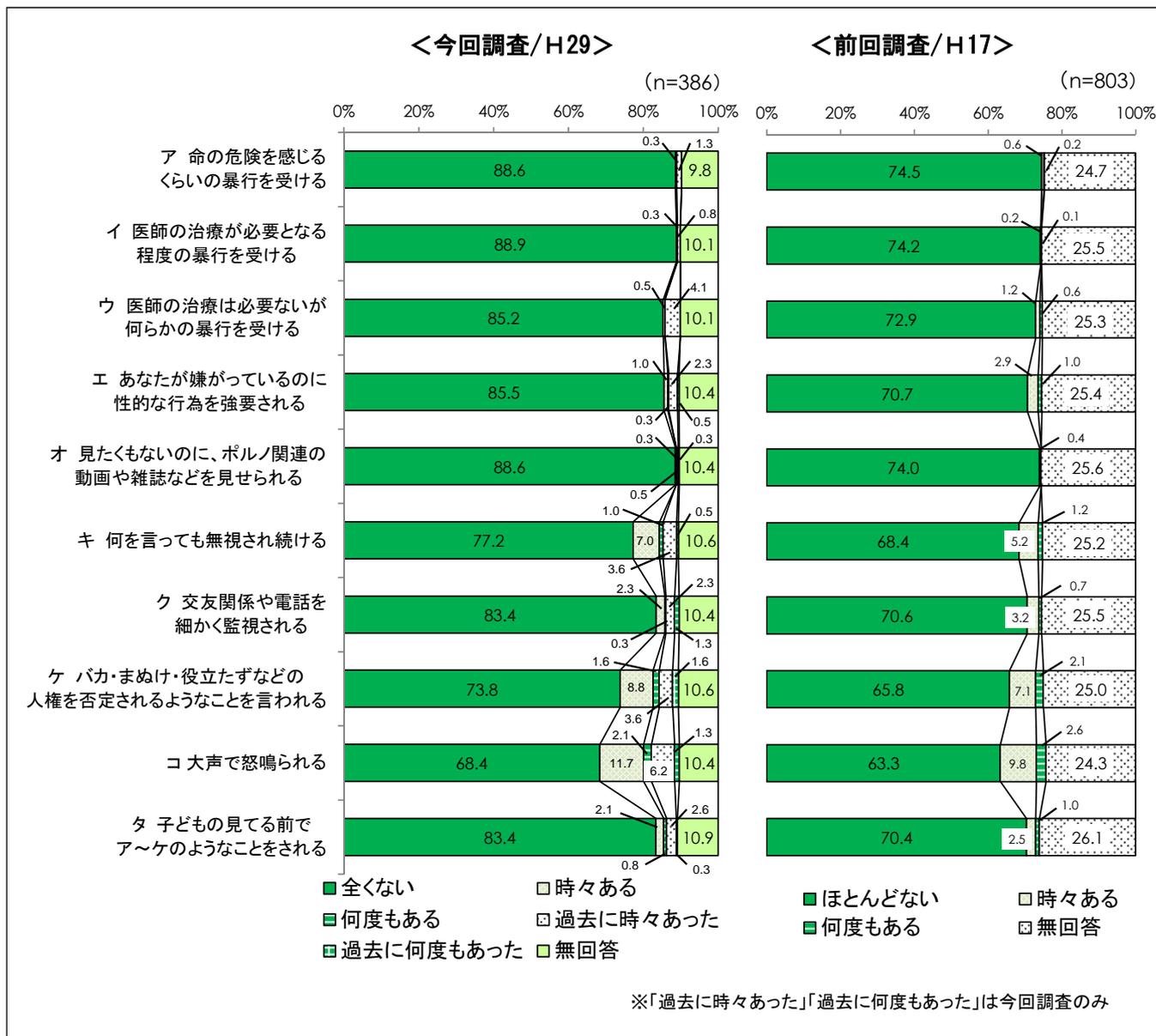


- 全くない
- 何度もある
- 過去に何度もあった
- 時々ある
- 過去に時々あった
- 無回答

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、今回調査での「全くない」、前回調査での「ほとんどない」の割合が大半を占める傾向に変化はみられません。また、前回調査同様、「バカ・まぬけ・役立たずなどの人権を否定されるようなことを言われる」、「大声で怒鳴られる」については「時々ある」の割合が高く、前回調査よりもやや増加しています。

図表 50 ドメスティックバイオレンスの被害（前回との比較）



### 3 相談の有無

【問 22 で「時々ある」「何度もある」「過去に時々あった」「過去に何度もあった」のいずれかにひとつでも○をつけた方のみ】

問 23 あなたが配偶者（パートナー）から行為を受けたとき、誰かに話したり相談したりしましたか。（当てはまるものすべてに○）

#### 【全体の傾向】

ドメスティック・バイオレンスの被害を受けた際の相談先についてたずねたところ、「家族（親戚）に相談した」が 18.4%、「友人・知人に相談した」が 17.0%となっており、身近な人を相談相手とする人が多くなっています。一方、「誰にも相談しなかった」が 55.8%と5割を超えています。

#### 【属性別の傾向 男女別】

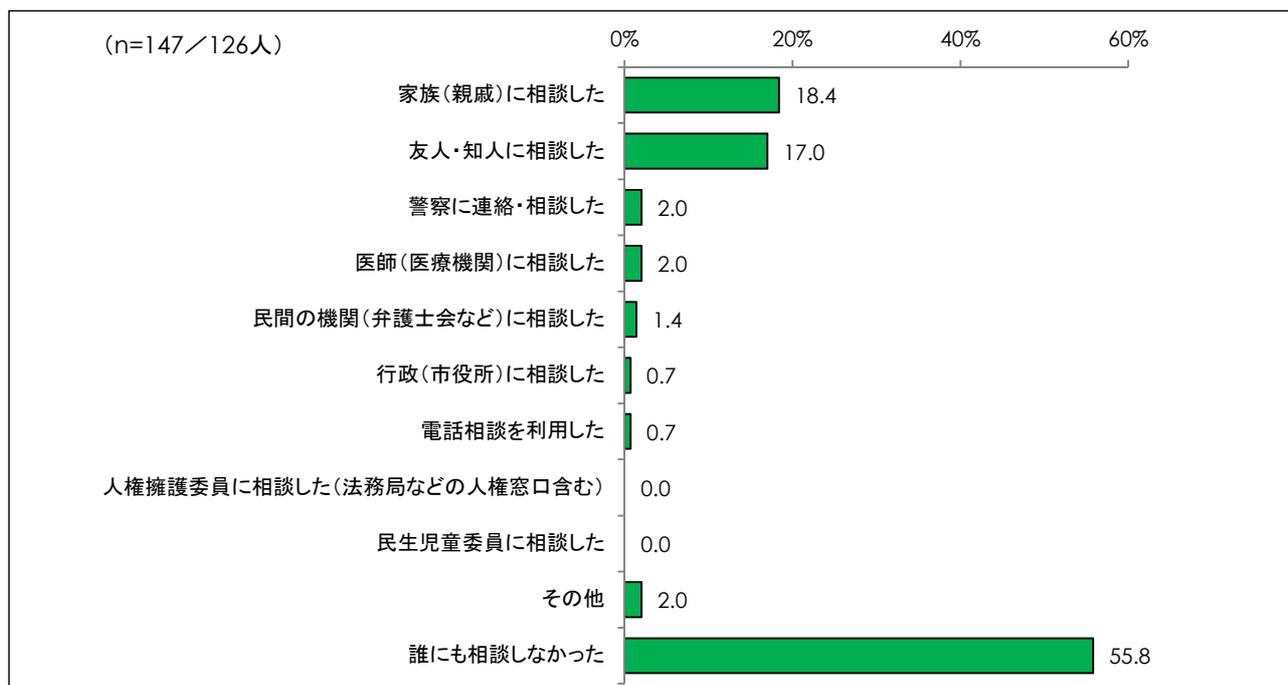
男女別にみると、「家族（親戚）に相談した」の割合は女性（22.7%）が男性（10.2%）を 12.5 ポイント、また、「友人・知人に相談した」についても女性（23.7%）が男性（4.1%）を 19.6 ポイント上回っています。一方、「誰にも相談しなかった」の割合は、男性（79.6%）が女性（43.3%）を 36.3 ポイント大きく上回っています。

女性の主な相談相手は家族や友人、男性は誰にも相談しない人が多い傾向にあります。

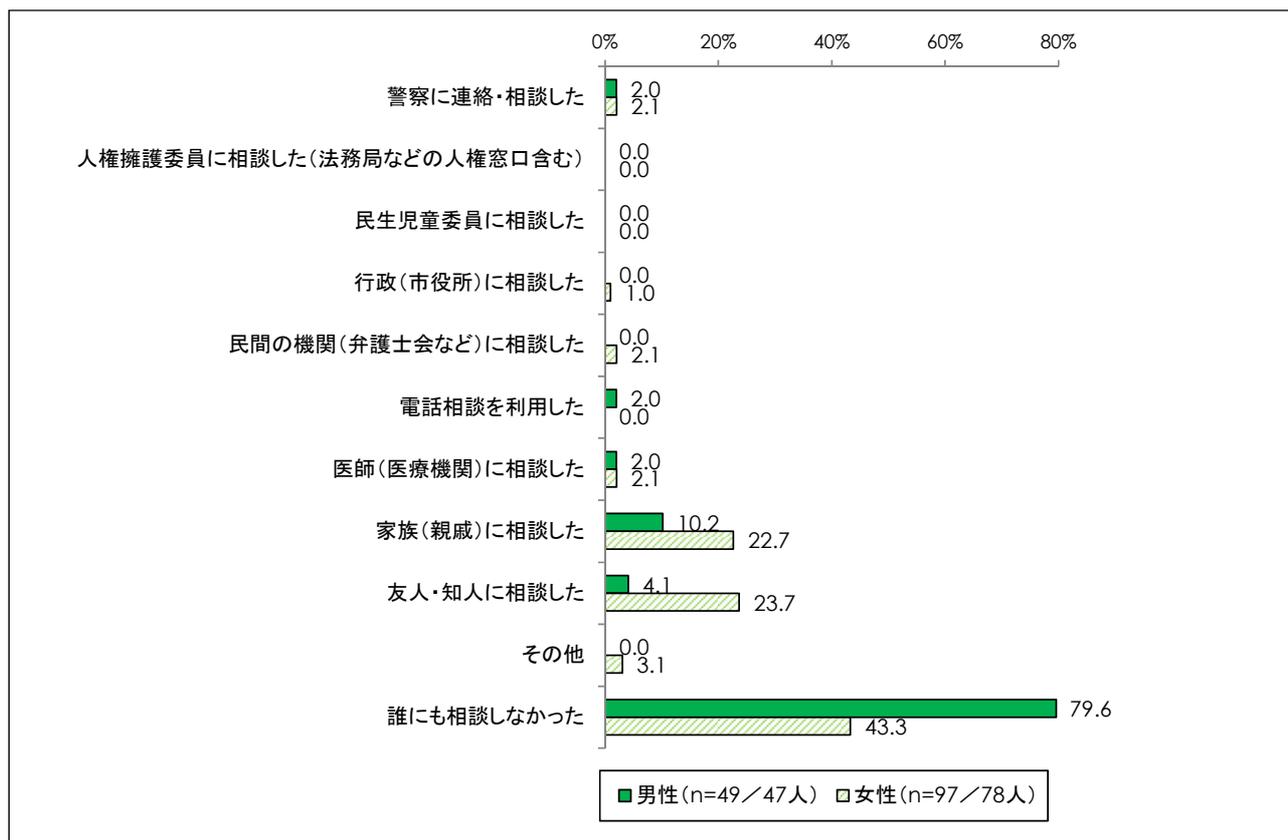
#### 【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「家族（親戚）に相談した」は 4.4 ポイント増加、「友人・知人に相談した」は 11.0 ポイント減少しています。また、「誰にも相談しなかった」は 18.2 ポイント大きく増加しており、被害を受けながらも誰にも相談できない人が増加しています。

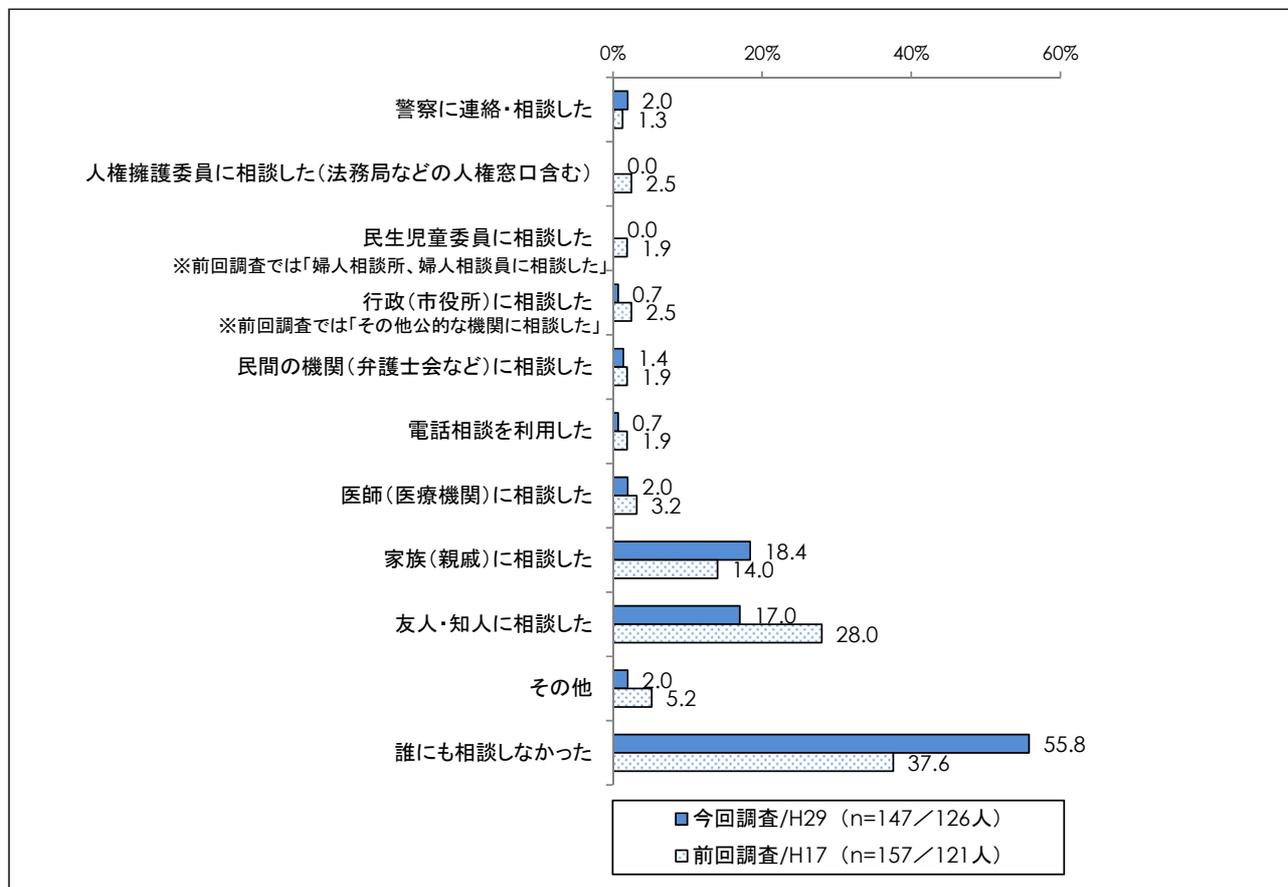
図表 51 相談の有無（全体／複数回答）



図表 52 相談の有無（男女別／複数回答）



図表 53 相談の有無（前回との比較／複数回答）



#### 4 暴力や差別をなくすための方策について

問 24 社会全体で、男女差別や男女間の暴力をなくすためには、どうしたらよいと思いますか。  
(〇は3つまで)

##### 【全体の傾向】

男女間の差別や暴力をなくすための方策についてたずねたところ、「被害者のための相談所や保護施設の整備強化」(19.0%)が最も多く、次いで「犯罪取り締まりを強化する」(13.8%)、「捜査や裁判での担当者に女性を増やし、女性の被害届を出しやすくする」(13.4%)などとなっています。

##### 【属性別の傾向 男女別】

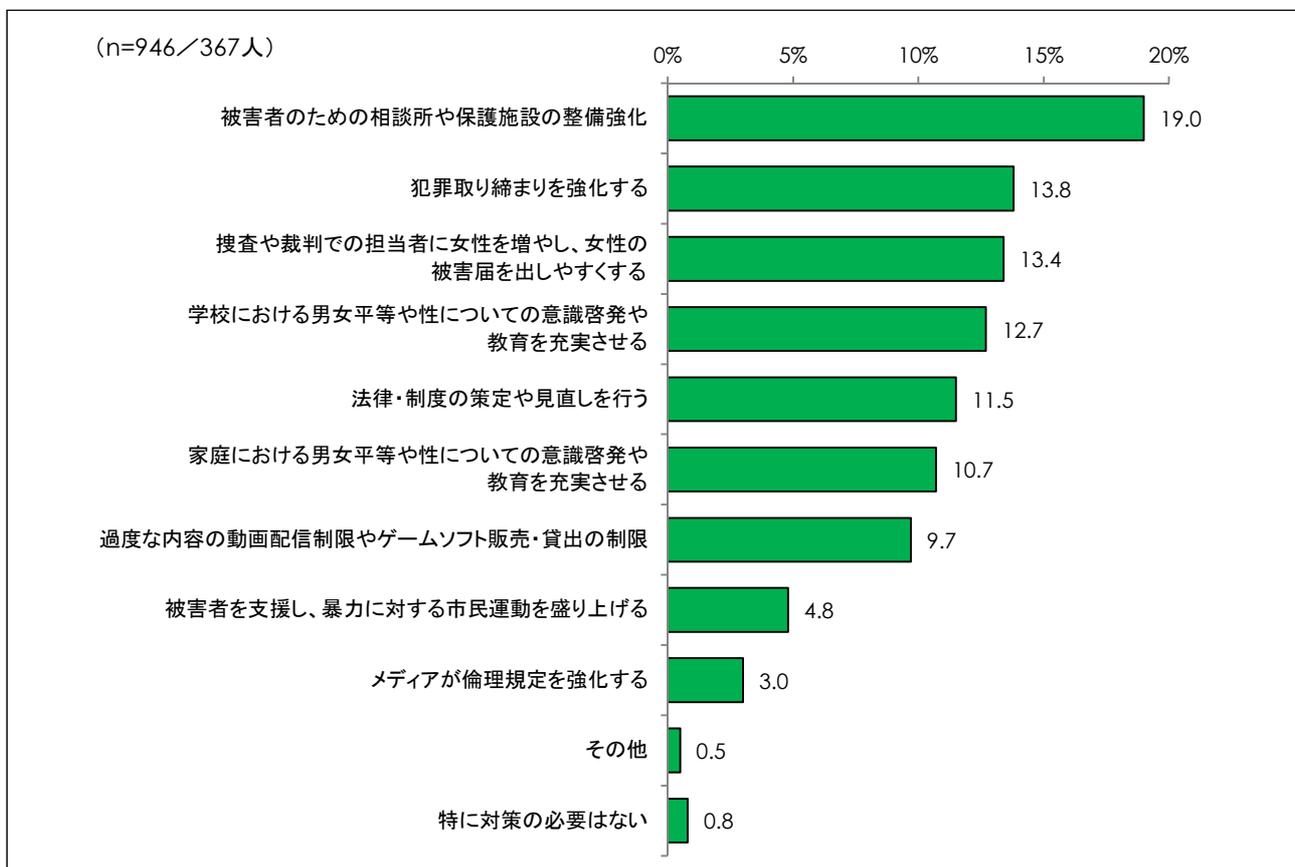
男女別にみると、第2位は、男性では「犯罪取り締まりを強化する」(15.3%)、女性では「捜査や裁判での担当者に女性を増やし、女性の被害届を出しやすくする」(16.5%)となっています。

また、第3位は、男性では「法律・制度の策定や見直しを行う」(13.7%)、女性では「学校における男女平等や性についての意識啓発や教育を充実させる」(13.3%)となっています。

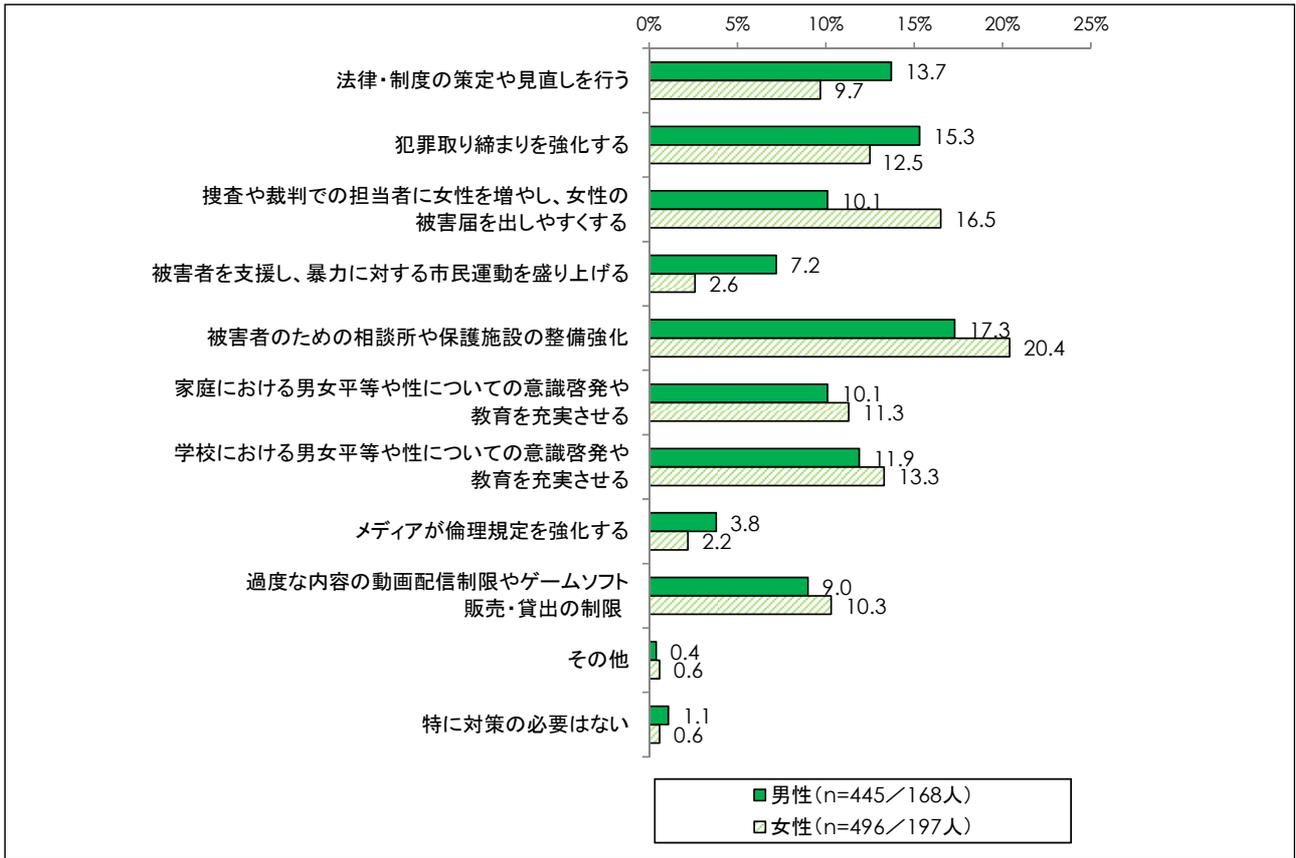
##### 【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、前回調査では第2位の「過度な内容の動画配信制限やゲームソフト販売・貸出の制限」(13.5%)が今回調査では9.7%で第7位となっています。また、家庭や学校における教育を充実させることの割合が前回調査に比べて増加しており、教育の充実が必要とされています。

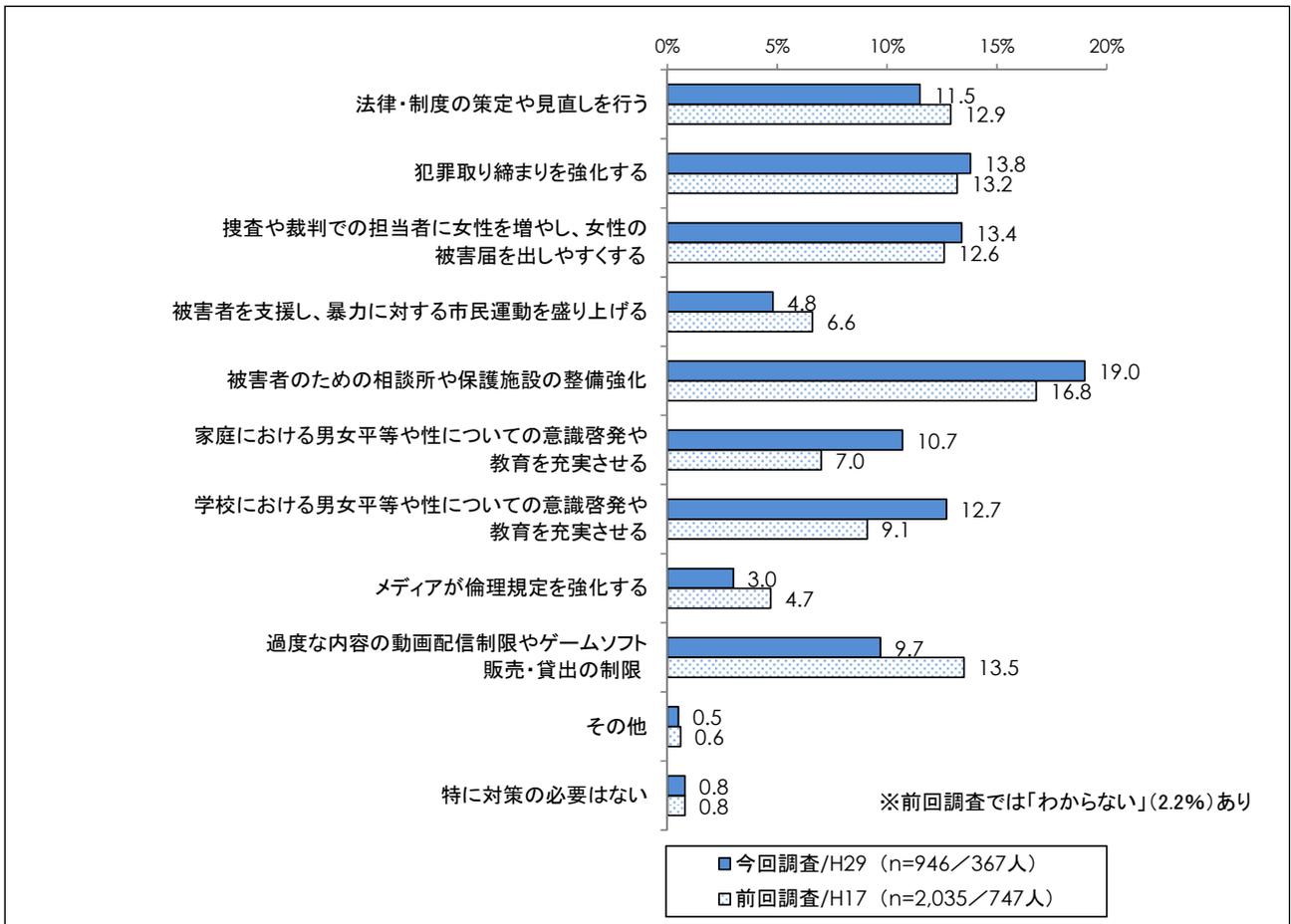
図表 54 暴力や差別をなくすための方策について (全体/複数回答)



図表 55 暴力や差別をなくすための方策について（男女別／複数回答）



図表 56 暴力や差別をなくすための方策について（前回との比較／複数回答）



## 5 ハラスメントの被害について

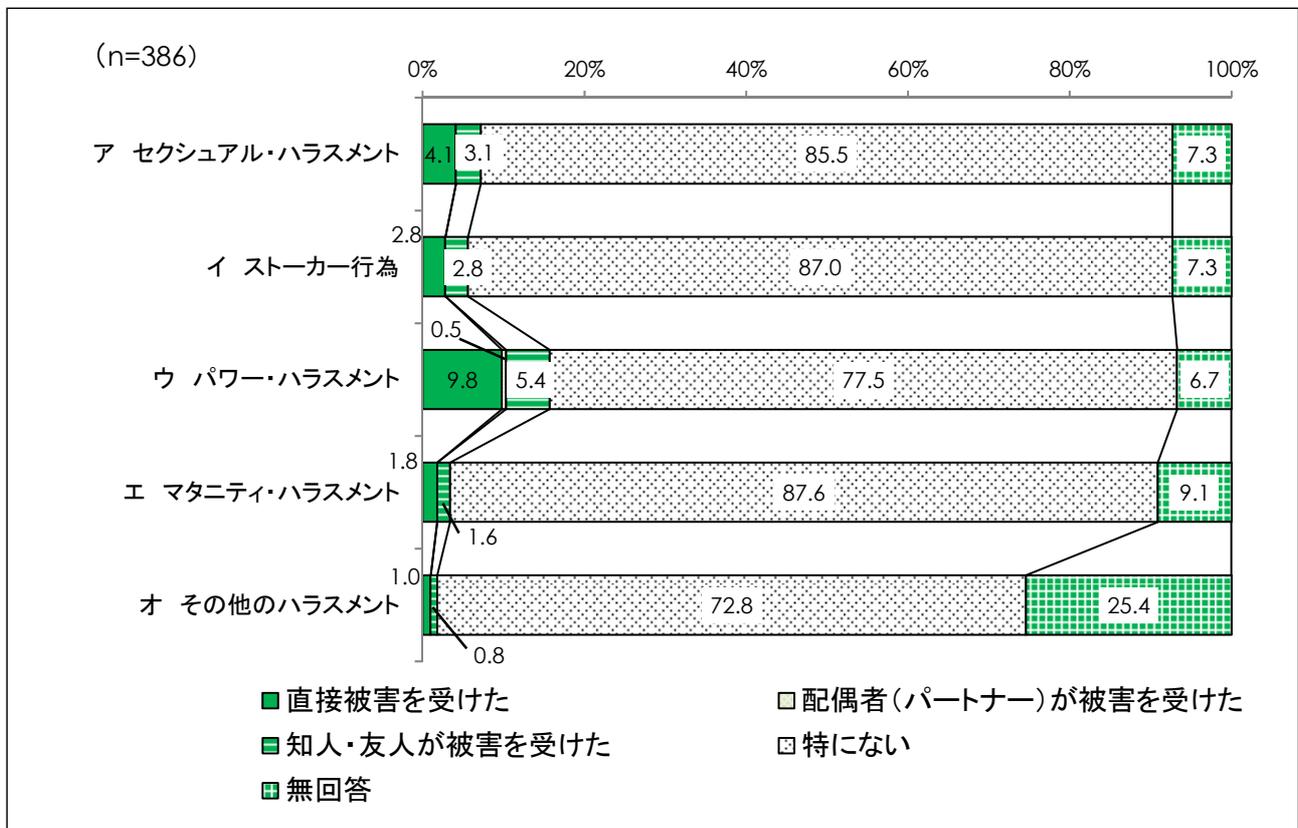
問 25 あなたは、下記にあげるハラスメントについて、被害を受けたり、不快な思いをしたりしたことがありますか。次のア～オのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

### 【全体の傾向】

様々なハラスメントの被害について、「直接被害を受けた」または「知人・友人が被害を受けた」の割合をみると、「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」、「ストーカー行為」などでやや高くなっています。

全体的に「特にない」の割合が約7割～8割を占める結果となっています。

図表 57 ハラスメントの被害について（全体）

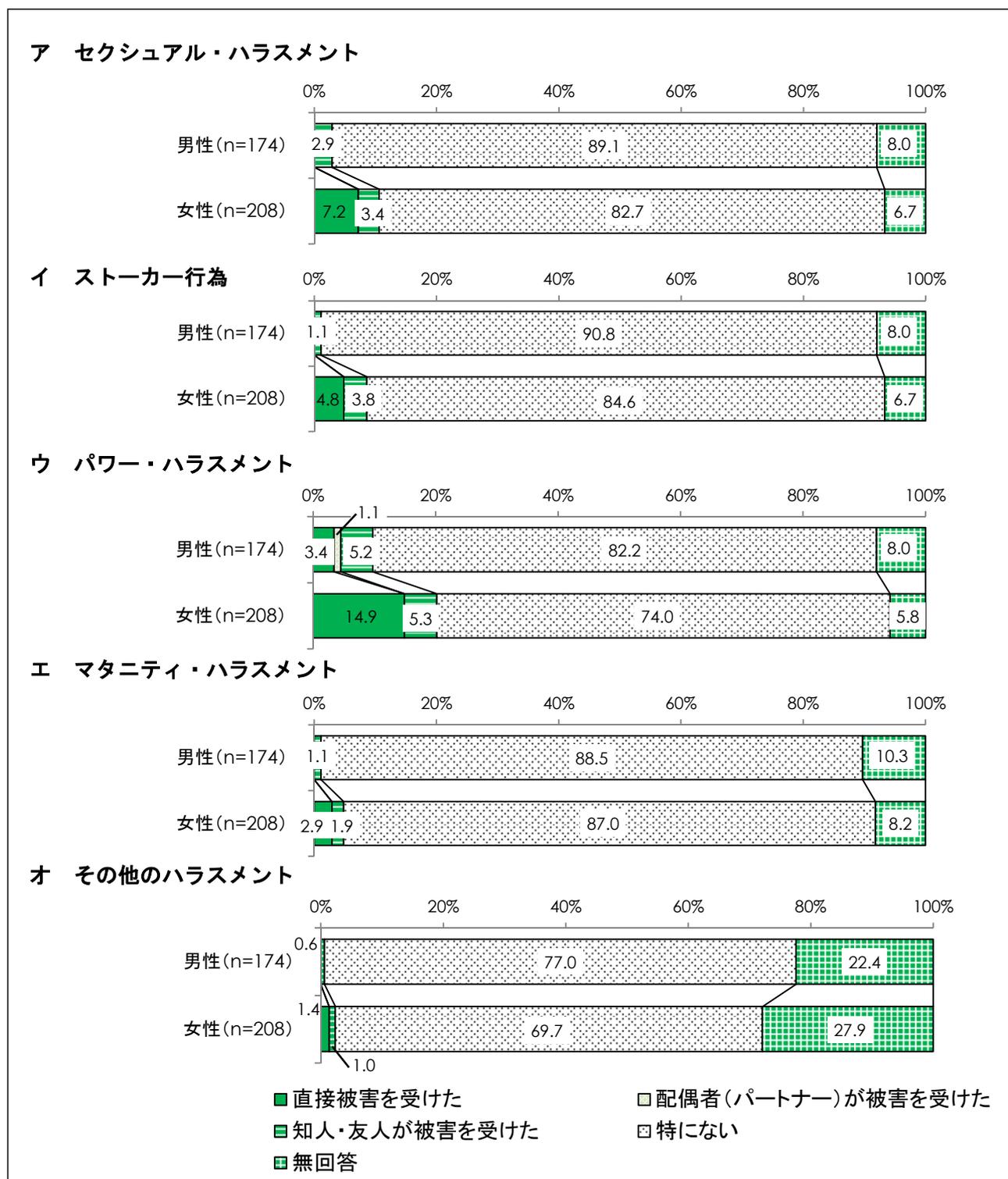


【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、「セクシュアル・ハラスメント」や「ストーカー行為」については、男性よりも女性が直接、または友人などが被害を受けた割合がやや高くなっています。

パワー・ハラスメントについては、「直接被害を受けた」は女性では14.9%と高く、男性でも3.4%を占めています。また、「知人・友人が被害を受けた」では男女ともに5%程度を占めており、被害を受けた人の割合が他のハラスメントに比べて高くなっています。

図表 58 ハラスメントの被害について（男女別）



## 6

## 男女共同参画の実現に向けて

## 1 市政への男女の意見の反映

問 26 現在、西予市の政策について、男女共同参画に関する意見や考え方がどの程度反映されていると思いますか。(〇は1つだけ)

## 【全体の傾向】

市政への男女の意見の反映についてたずねたところ、「十分反映されている」と「ある程度反映されている」を合わせた『反映されている』の割合は 24.1%、また「あまり反映されていない」と「ほとんど(全く)反映されていない」を合わせた『反映されていない』の割合は 24.6%となっており、やや『反映されていない』の意見が多いものの、大差はみられません。

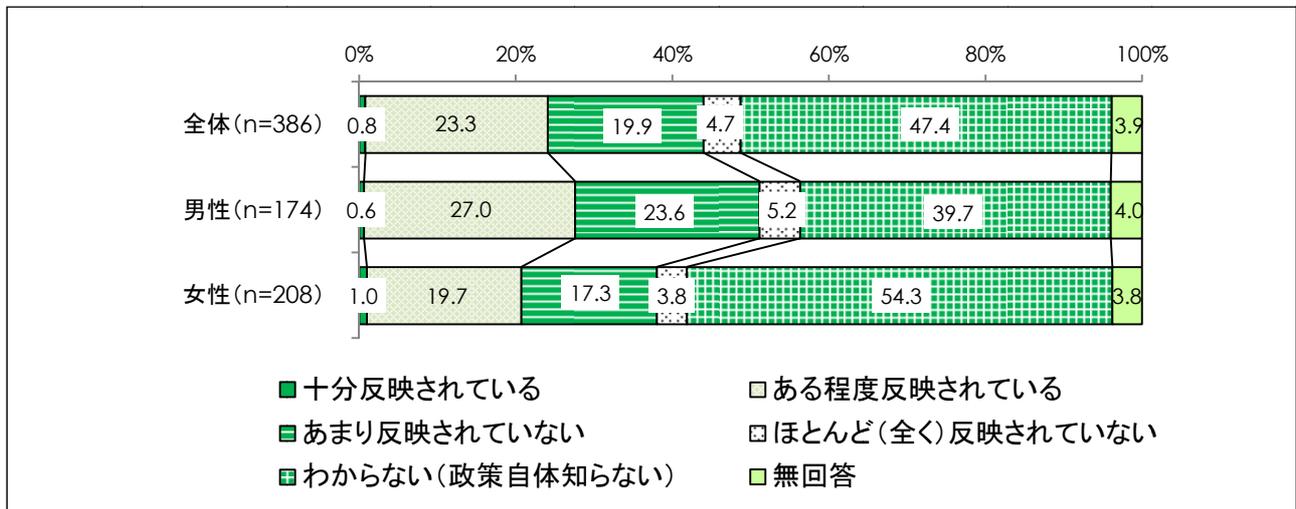
一方、「わからない(政策自体知らない)」が 47.4%を占めています。

## 【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、『反映されている』の割合は、男性(27.6%)が女性(20.7%)を 6.9 ポイント上回っています。また、『反映されていない』についても男性(28.8%)が女性(21.1%)を 7.7 ポイント上回っています。

一方、女性では「わからない(政策自体知らない)」が 54.3%と過半数を占めており、政策等の認知度の低さがうかがえます。

図表 59 市政への男女の意見の反映(全体、男女別)



## 2 男女共同参画社会実現に向け本市が力を入れるべき事項

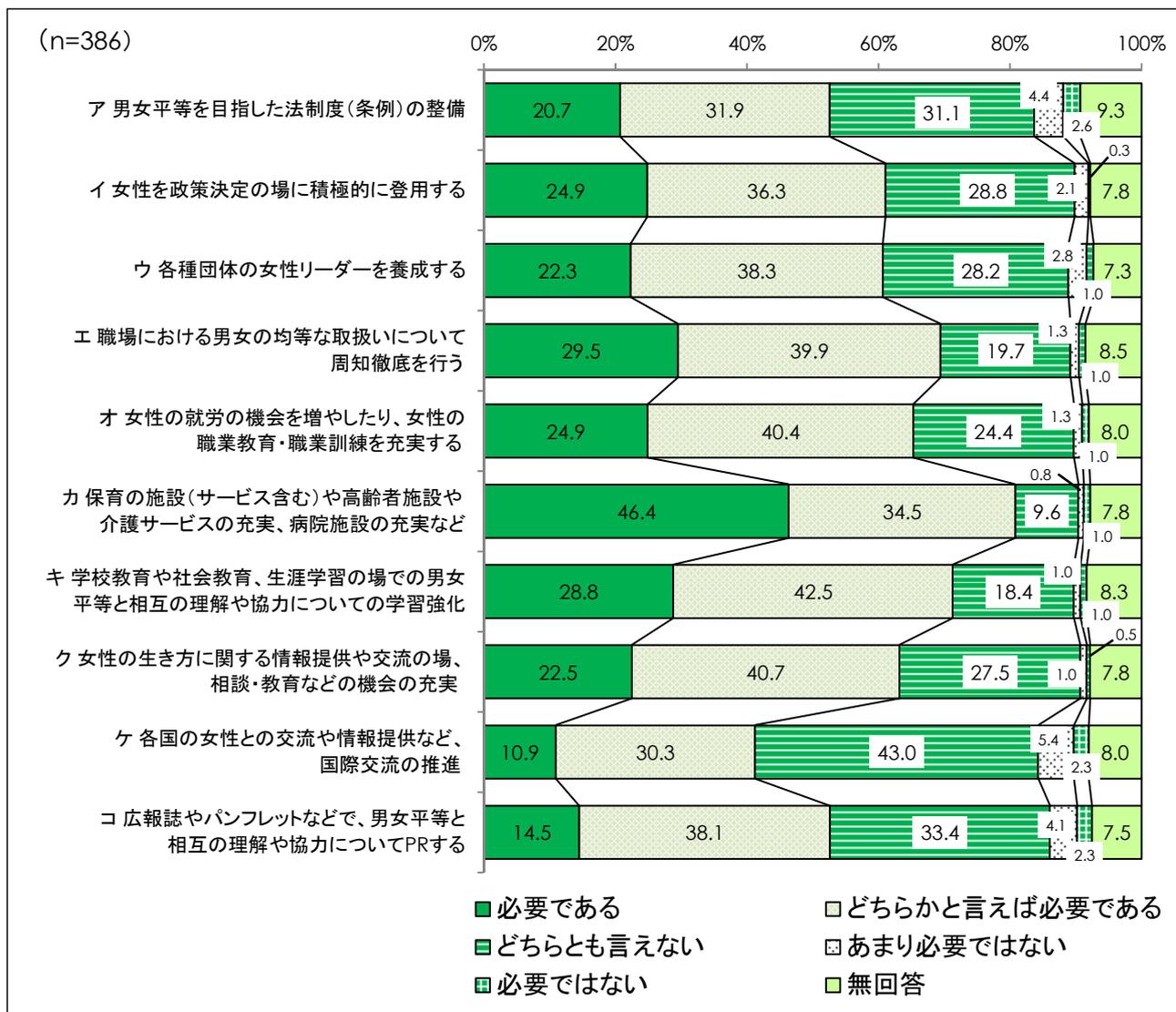
問 27 男女共同参画社会を形成していくために、今後行政（西予市）はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。次のア～コのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

### 【全体の傾向】

男女共同参画社会実現に向け、本市が力を入れるべき事項についてたずねたところ、「必要である」と「どちらかと言えば必要である」を合わせた『必要である』の割合が高い項目は、順に「保育の施設（サービス含む）や高齢者施設や介護サービスの充実、病院施設の充実など」（80.9%）、「学校教育や社会教育、生涯学習の場での男女平等と相互の理解や協力についての学習強化」（71.3%）、「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」（69.4%）、「女性の就労の機会を増やしたり、女性の職業教育・職業訓練を充実する」（65.3%）、「女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談・教育などの機会の充実」（63.2%）などとなっています。

育児や介護などの施設の充実や、男女共同参画に関する教育の強化などの要望が高くなっています。

図表 60 男女共同参画実現に向けて力を入れるべき事項（全体）

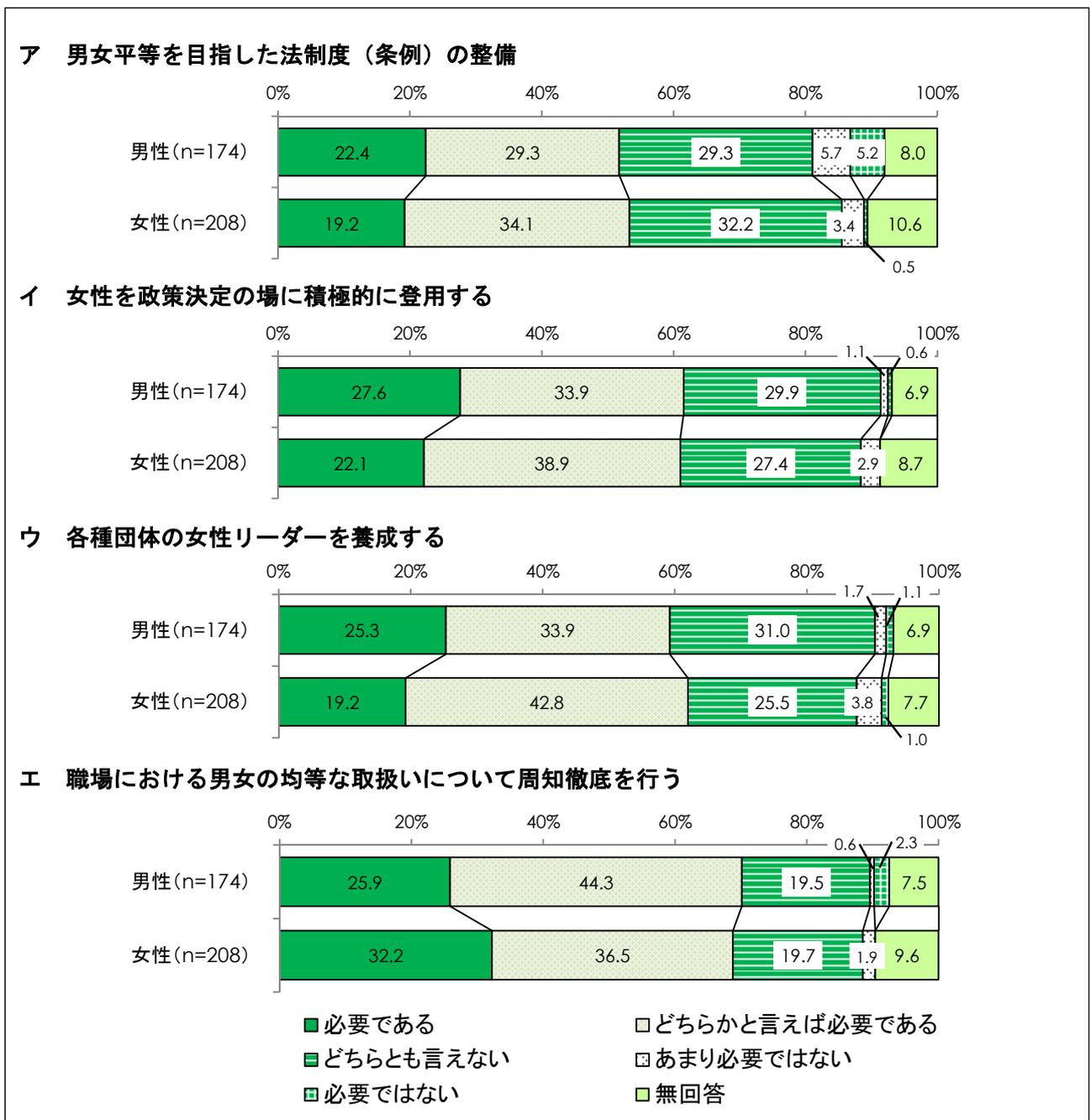


【属性別の傾向 男女別】

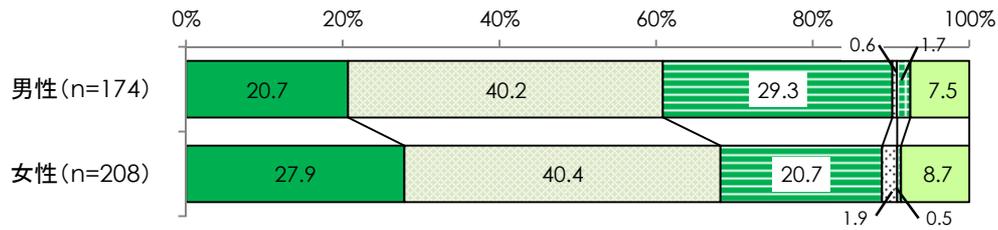
男女別にみると、『必要である』の割合が、男性に比べて女性の方が上回っている主な項目は、「女性の就労の機会を増やしたり、女性の職業教育・職業訓練を充実する」（男性 60.9%、女性 68.3%、7.4ポイント差）、「女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談・教育などの機会の充実」（男性 60.4%、女性 65.4%、5.0ポイント差）などとなっており、これらの項目については、女性の方が『必要である』と感じている人が多くなっています。

一方、「広報誌やパンフレットなどで、男女平等と相互の理解や協力についてPRする」についての『必要である』の割合は、男性が55.7%、女性が50.0%となっており、男性の方が『必要である』と感じています。

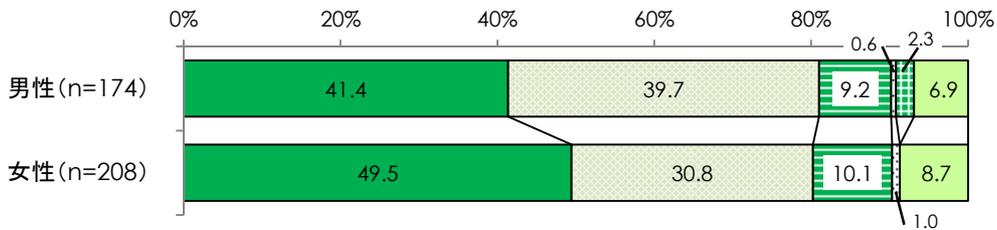
図表 61 男女共同参画実現に向けて力を入れるべき事項（男女別）



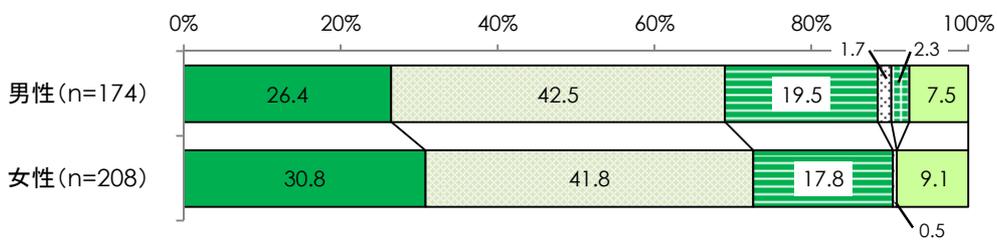
**オ 女性の就労の機会を増やしたり、女性の職業教育・職業訓練を充実する**



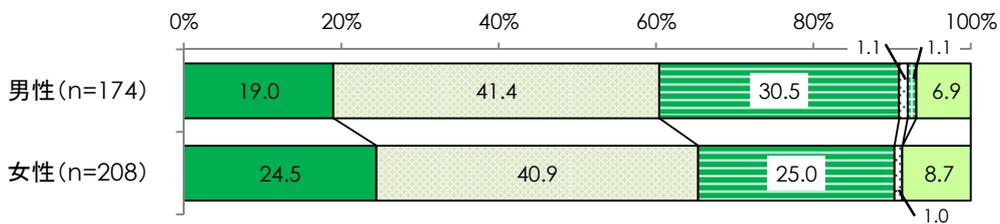
**カ 保育の施設（サービス含む）や高齢者施設や介護サービスの充実、病院施設の充実など**



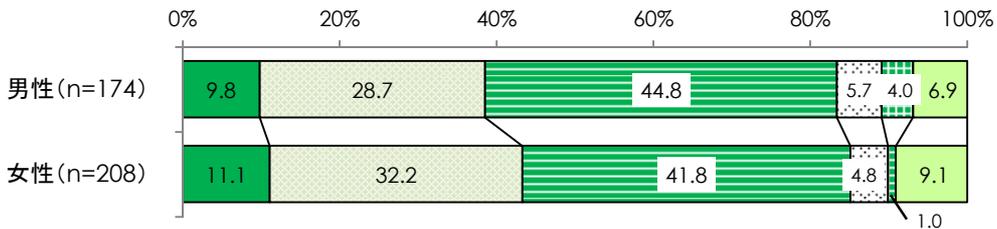
**キ 学校教育や社会教育、生涯学習の場での男女平等と相互の理解や協力についての学習強化**



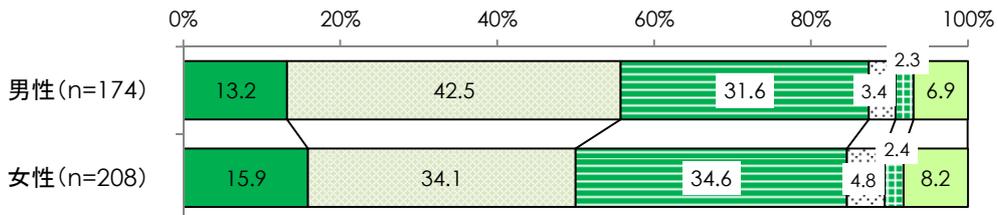
**ク 女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談・教育などの機会の充実**



**ケ 各国の女性との交流や情報提供など、国際交流の推進**



**コ 広報誌やパンフレットなどで、男女平等と相互の理解や協力についてPRする**



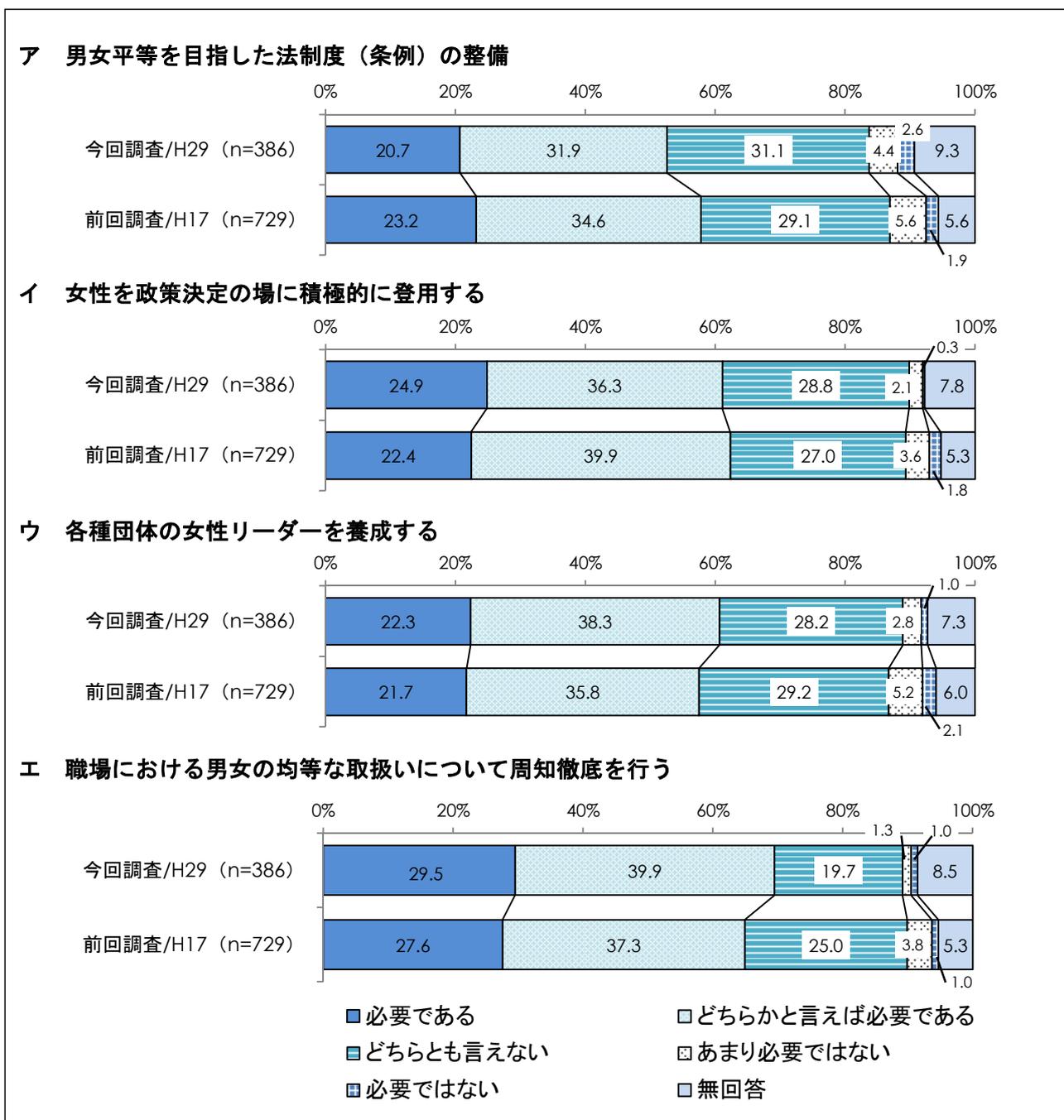
- 必要である
- どちらとも言えない
- 必要ではない
- どちらかと言えば必要である
- あまり必要ではない
- 無回答

【前回調査との比較】

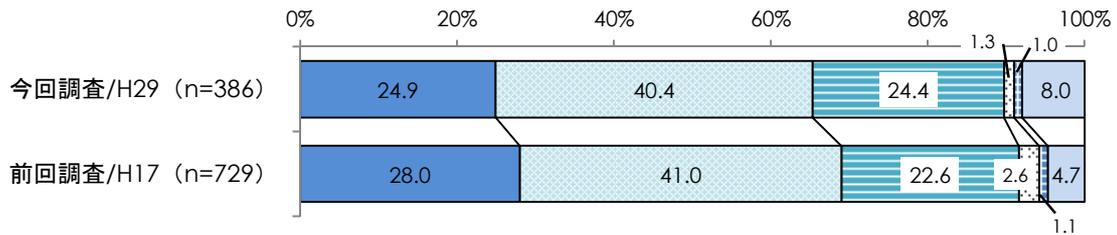
前回調査と比較すると、『必要である』の割合が増加している主な項目は、「各国の女性との交流や情報提供など、国際交流の推進」（5.9 ポイント増）、「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」（4.5 ポイント増）、「各種団体の女性リーダーを養成する」（3.1 ポイント増）などとなっています。

一方、その他の項目については、『必要である』の割合は減少しており、主な項目は、「保育の施設（サービス含む）や高齢者施設や介護サービスの充実、病院施設の充実など」（9.2 ポイント減）、「女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談・教育などの機会の充実」（6.2 ポイント減）、「男女平等を目指した法制度（条例）の整備」（5.2 ポイント減）などとなっています。

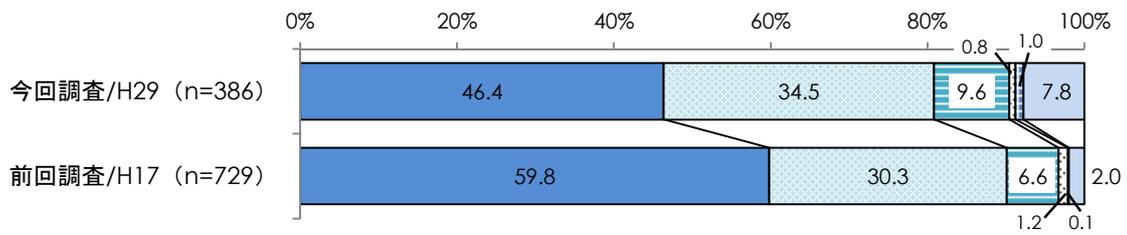
図表 62 男女共同参画実現に向けて力を入れるべき事項（前回との比較）



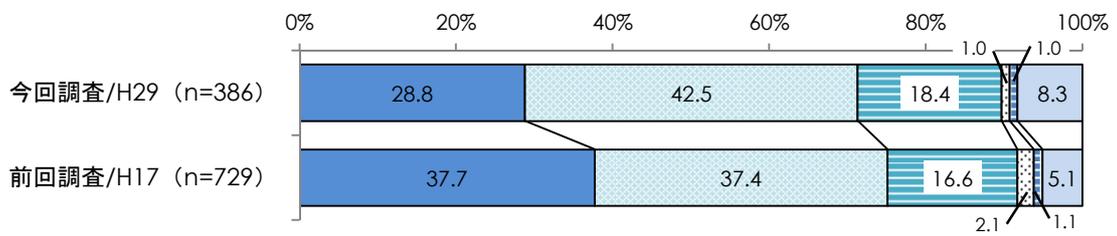
**オ 女性の就労の機会を増やしたり、女性の職業教育・職業訓練を充実する**



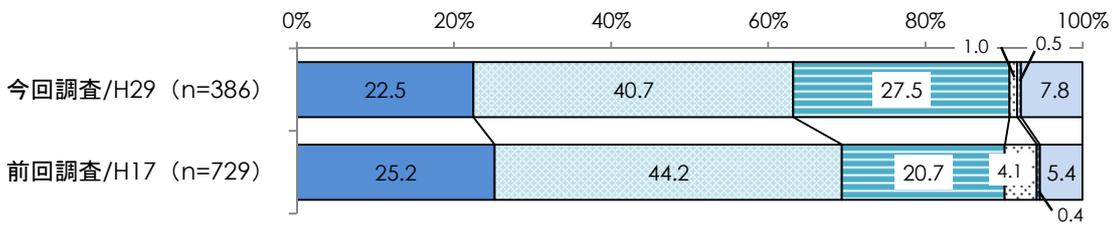
**カ 保育の施設（サービス含む）や高齢者施設や介護サービスの充実、病院施設の充実など**



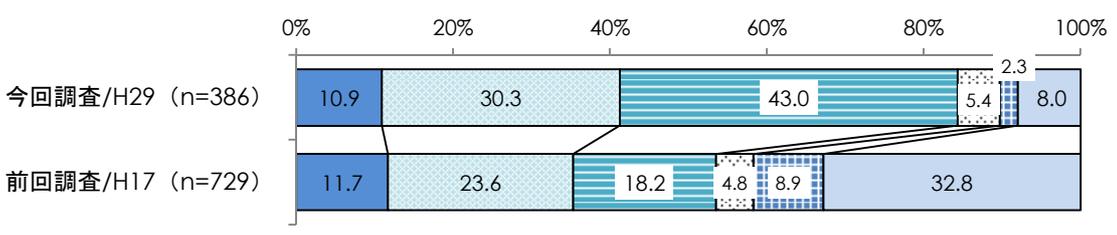
**キ 学校教育や社会教育、生涯学習の場での案所平等と相互の理解や協力についての学習強化**



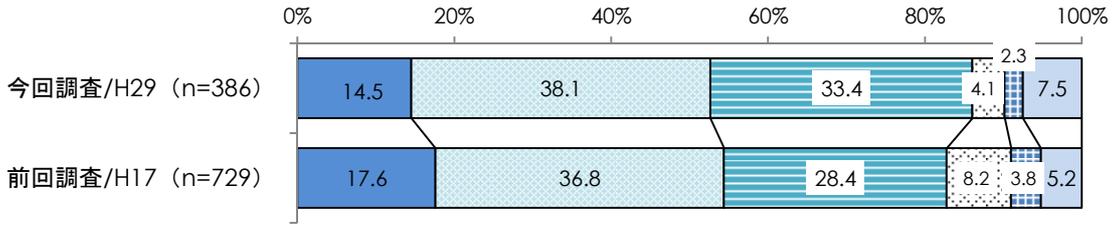
**ク 女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談・教育などの機会の充実**



**ケ 各国の女性との交流や情報提供など、国際交流の推進**



**コ 広報誌やパンフレットなどで、男女平等と相互の理解や協力についてPRする**



- 必要である
- どちらとも言えない
- 必要ではない
- どちらかと言えば必要である
- あまり必要ではない
- 無回答

## 7 自由意見

問 28 その他、市の男女共同参画に対して、自由なご意見をお書きください。

### ◆男女平等について 5件

NO.	意見	年代	性別
1	男女とはというものの、女性ばかりに重点を置くことはどうなのでしょう。女性ならではの、男性ならではの働きをもっと重要視すべきでないかと考えます。中性的な人間を作り出すよりは、より女性らしく男性らしくということを感じていいのではないですか。(差別的と捉えないで)	40歳代	男性
2	男女を問わず、能力のあるものを管理職として登用できる社会を目指してほしい。先頭に立つのが市職員の人事である。市民は見ている。	50歳代	女性
3	基本的な考え方として女性を特別視しないこと。実力のある女性は自然に伸びていくもの。その際男性が嫉妬しないこと。	70歳以上	男性
4	男女平等の意識が高まり、男女格差が起こらないようにしてほしい。	40歳代	女性
5	男性女性ともに体の仕組みが違いうように、考え方ややり方があると思う。何もかも平等にではなく、お互いの持ち味を生かして協力する、お互いを尊重し助け合うなど会話がもっと必要ではないかと思う。	60歳代	女性

### ◆男女共同参画の問題について 4件

NO.	意見	年代	性別
1	仕事でも「女性だから1人上司に」というのではなく、「個人として素晴らしいから昇給する」が正しいかと思います。議員さんが女性であることを強調しているのもおかしいです。また、男性と女性の体が違うことを考えれば、出産による働き方の変化は周知されていて当然。続けたい人に理解があるべき。男性に子育ての喜びを実感してもらうのも大切なこと。各個人の生き方と仕事や社会のくりのバランスがもっと良ければいいのにと思う。	40歳代	女性
2	女性の方が熱意を持って働く場を確保できる社会であるかどうか。賃金・家計のためだけに社会に出るのでは全く重用されない。	30歳代	男性
3	共同参画という言葉があいまいで分かりにくい。もっと分かりやすい言葉に変えるべき。政府からの押し付けで活動しているようで、真剣に取り組んでいるように思えない。行政の中でも低い位置にあるのでは。	60歳代	男性
4	男女ともに一部には「らしさ」も忘れてはならないと思います。	70歳以上	女性

### ◆子育ての環境について 2件

NO.	意見	年代	性別
1	行政サービスが行き届きすぎて、子育てをしない親が増えているのではないかと。子育てがしやすい街を推進するあまり、親の責任が薄れているような気がします。何でも行政に任せればよいという考えが広がりそうで怖いです。	50歳代	男性
2	子どもの病気や行事など女性が仕事を休むことはどうしても多くなる。子どもが2人、3人と増えれば休む回数も増え、職場に申し訳なくなる。休みにくいとし子化問題にもつながると思う。子どもがいなければ休む理由はないので。お母さん達は自分の用事(遊びなど)で休みを取る方は少なく、子どもが病気でも小学生以上なら子どもを一人で寝かせて仕事をしている方も多。休みやすい環境と、男性にも理解してほしい。	30歳代	女性

◆アンケートについて 3件

NO.	意見	年代	性別
1	年齢層に応じたアンケートを実施した方が良いのではないかと思います。	70歳以上	男性
2	アンケートについての意見です。2日に分けて回答しました。設問が多い(すぎる)と感じました。少なくとも半分くらいに精選されるのが良いと思います。真剣に考えること(集中)ができにくい状態でした。	50歳代	男性
3	このアンケートを受けたのは3回目です。無作為に抽出したと書いてありますが、一度した人は外すことは出来ないのでしょうか。3回は多いと思います。	40歳代	女性

◆行政の施策について 5件

NO.	意見	年代	性別
1	今後とも、男女共同参画社会を形成していくために官と民が互いに協力できる体制づくりに努めていただき、市民にPRをしてください。	70歳以上	男性
2	市関連での男女共同参画社会の実践と、広報・教育を行い、住民の意識改革を行う。	60歳代	男性
3	5-2(男女共同参画社会実現に向け本市が力を入れるべき事項)により、市行政が総合的には実現に向けて努力されているが、一番身近な専門課を設置し、組織強化(人的、予算等)に力を注ぐべきだと思う。	70歳以上	女性
4	西予市はこの事業への積極性に欠けている。	70歳以上	男性
5	市役所をはじめ、女性の管理職の登用を積極的にすすめるべきである。特に公民館長等は女性にすると一気に地域の男女共同への意識が高まると思う。	50歳代	男性

◆その他 20件

NO.	意見	年代	性別
1	難しい問題です。触れてはいけないような気もします。実際困った人の話をまとめ、冊子にして目に触れる所へ置き、見てもらう(読んでもらう)のはどうでしょう。私は、脳出血の後遺症で左麻痺があり、いろいろ大変です。働きたくても雇ってもらうところもなく、障害者年金ももらえず生活にもゆとりがありません。おいていかれてます。出ていくことも大変です。男女共同参画社会と言われても、自分が精いっぱいゆとりありません。ごめんなさい。障害者のことも扱ってください。それならもっとたくさん書けます。何かいい事あれば教えて下さい。	50歳代	女性
2	女性、男性、子育てをされている方など、もう少し働ける場所を作ってほしいです。昔の考え方の人が多いのでなかなかですが、今を見てほしいです。昔はそれでもできたけど…とよく言われます。昔は昔のやり方、今は今のやり方があるのを分かってほしいです。昔のいいことは今でもしていることが多いので…。	30歳代	女性
3	女性市長	60歳代	男性
4	なかなか難しいですね。環境とか時代の流れとか、もう少し必要…。	60歳代	女性
5	女性の学習する場を作ってほしい。女性だからと言って身を引かず、積極的に前向きに考えるように。	60歳代	女性
6	男女という分け方ではなく、社会・家庭・地域の中で広い取り組み方は出来ないものでしょうか。大変難しい問題です。しかし、1つでも目的を達成させる献身的な努力が市民に求められると思います。	60歳代	男性
7	女は家庭に入ると家族の意見を大切にしなければなりません。男は無関心のようです。	60歳代	女性
8	今の社会(しきたり、考え方)にそんなに不満を持っている人が多いのかどうか分からない。結構平和な、幸せの多い国だと思うけど…。私は66歳、楽しい人生だったと今のところ思っている。	60歳代	男性

NO.	意見	年代	性別
9	社会的地位の高い男性こそプライドを捨てて、男女が協力して充実した人生を送ることができるような社会にするよう頑張してほしい。	50歳代	女性
10	問17～問20については女性のみの回答と判断して回答していません。	50歳代	男性
11	わが家の家庭環境、自分自身の意識の低さ、無知、置かれた職場環境にも疑いを持たず、従順、こんなものだとのおきりめ…云々。今からの若い世代は男女共同参画社会となり、お互いを認め合い、よい家庭・社会を築いてほしい。	60歳代	女性
12	各団体に入会されていない方が多いので、加入をして団体の良い所を知っていただきたい。	70歳以上	女性
13	高齢者と同居する人が就労する仕事で急用が生じた時は、いつでも交替が出来るような体制を作ってほしいと思います。(子どもが救急車で運ばれても交替できずに病院に行けない場合があったことを知りました。)	60歳代	女性
14	私は、市の現状を理解していません。役に立たずすみません。社会参加を得意としないが、地域とのつながりを求めている元気な人材をどう参加させようとするか？その情報網が必要だと思います。リーダーさんは素質がある人を惹きつける何か？	50歳代	女性
15	行政が男女共同参画に対してどんな施策を取り込んできたのか住民には全く解らない。アンケートの設問が少し多すぎ。高齢者には疲れる。	70歳以上	女性
16	最近男女平等をあちこちに見られるように思う(行政等)。家庭内ではまだまだだと思うが、それぞれの家庭で違ってよいのではないのでしょうか？	70歳以上	女性
17	今のご時世、それぞれ好きなことをして自分のやり方で生きている。周りに迷惑さえなければ、形はどうであれいいのではないのでしょうか。他人の関わりすぎも甘やかに思います。	29歳以下	男性
18	公共施設において、御手洗面積が男女同じ場合が多々見られる。女性に対する配慮の基本として、より広く整える必要があるように思う。	40歳代	男性
19	50代女性は職場でもいろいろ平等的な内容を要求される年代であったが、まだ、家庭での家事や育児(学童)での支援が整備されていなかった。その年齢の男性の意識が改善されないままである(難しい!!)。これからの若い世代は、個人主義も多いが、男女平等という意識や法律の整備、しっかりと行ってほしい。男女共同は難しいと思う。	50歳代	女性
20	西予市内の各地で盆おどり大会が見られる季節が近づきました。おどりの輪は老若男女を問わず人々が参加し、また輪の外で飲食物を提供する役員にも老若男女問うことなく、各員平等に祭りの成功に協力・参加しています。それが古来より日本の自然な姿。どこに女性への奴隷的使役思想や仲間はずれがあるでしょう。欧米ではかつて今も馬は馬屋で飼っていますが、日本では昔は人と同じ家屋内で共に畑で働く馬を飼っていました。家畜を大切に想う日本人が女性を粗末に扱うのでしょうか。遠からぬ未来、人間の仕事(特に文系の仕事)はAI(人工知能)に取って代わられると予測されています。つまり男性が女性の働く機会を奪うのではなく、機械が男女を問わず人間の仕事を奪う日がくるのです。その日のための意味のあるまちづくりとは、ありもしない女性への社会的足かせを外す行政でしょうか？日本へ移民を引き入れようとする勢力もあり、ただでさえ少ない西予市の雇用を男女やAIだけではなく、外国人とまで奪い合うのでしょうか？健全な未来の西予市へと導かれますよう貴課のご活躍をお祈り申し上げます。	40歳代	男性

### III 調查結果 事業所意識調査

---



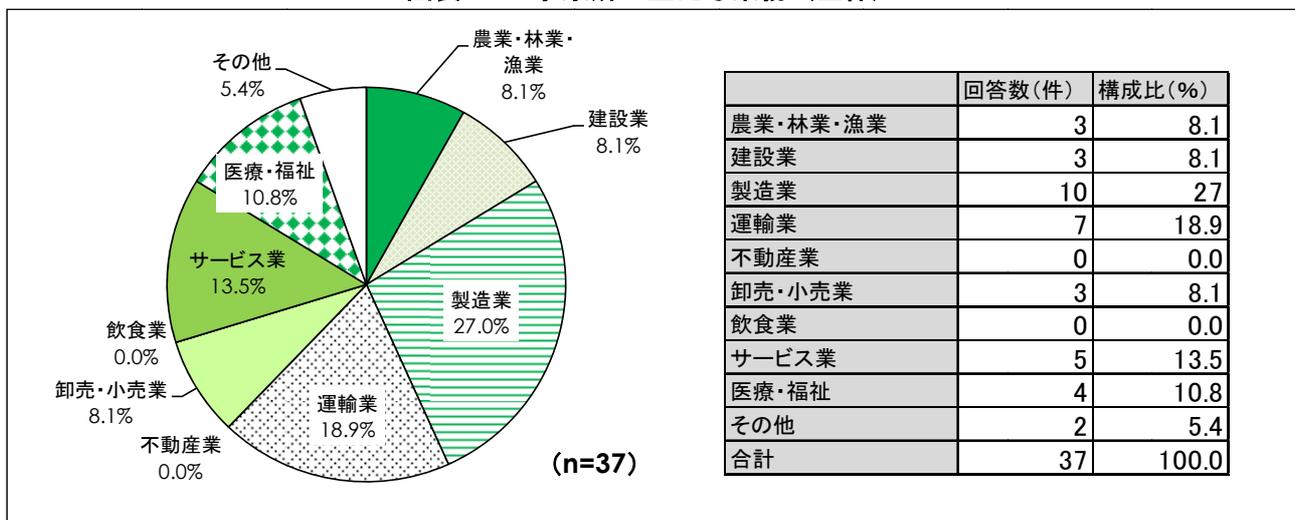
# 1 事業所の概要について

## 1 事業所の主たる業務

問1 貴事業所の主たる業務は何ですか。(〇は1つだけ)

事業所の主たる業務をたずねたところ、「製造業」が27.0%と最も高く、次いで「運輸業」(18.9%)、「サービス業」(13.5%)、「医療・福祉」(10.8%)、「農業・林業・漁業」「建設業」「卸売・小売業」(ともに8.1%)となっています。

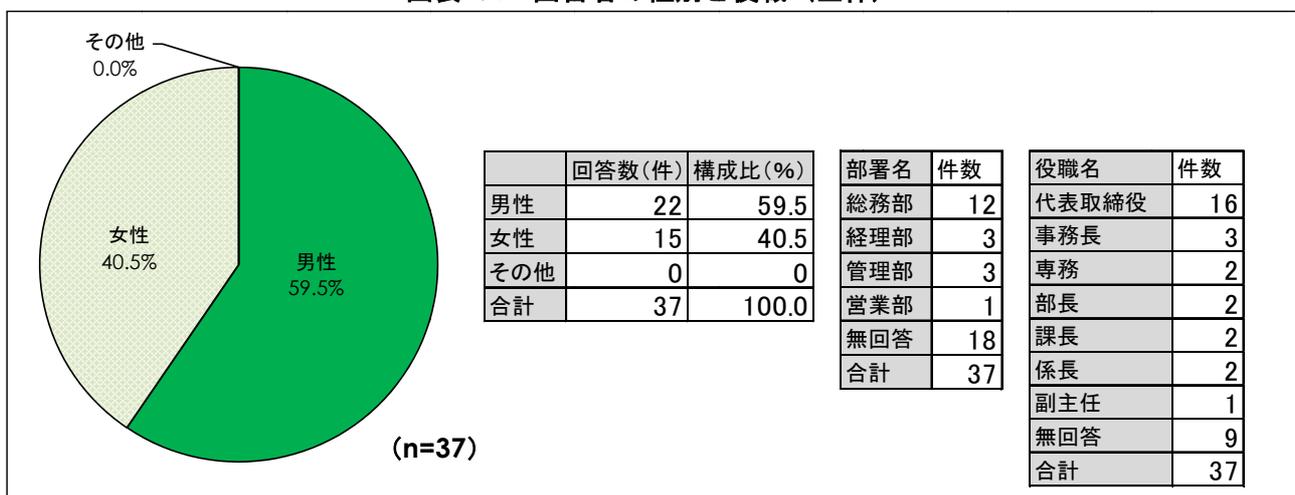
図表 63 事業所の主たる業務 (全体)



問2 あなたについてお聞かせください。(〇は1つだけ)

回答者についてたずねたところ、男性が59.5%と約6割を占めています。また、部署や役職名については、総務部や代表取締役の方からの回答が多くなっています。

図表 64 回答者の性別と役職 (全体)



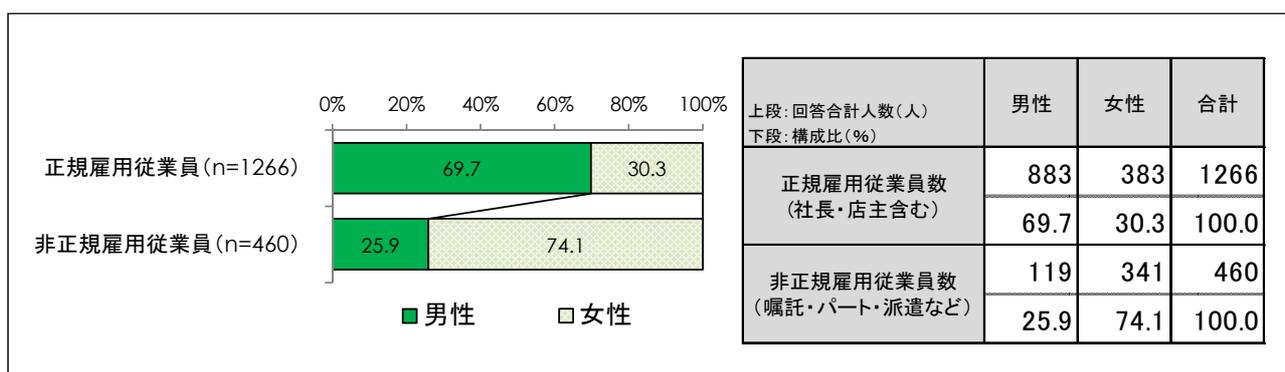
## 2 事業所の雇用人数

問3 貴事業所の雇用形態別人数をご記入ください。(〇は1つだけ)

事業所の雇用形態別人数をたずねたところ、回答のあった事業所の「正規雇用従業員」の総数は1,266人となっており、男性は69.7%、女性は30.3%を占め、男性が約7割を占める結果となっています。

一方、「非正規雇用従業員」の総数は460人となっており、そのうち男性は25.9%、女性は74.1%と「非正規雇用従業員」の女性の割合が7割を超えています。

図表 65 事業所の雇用形態別人数（全体）



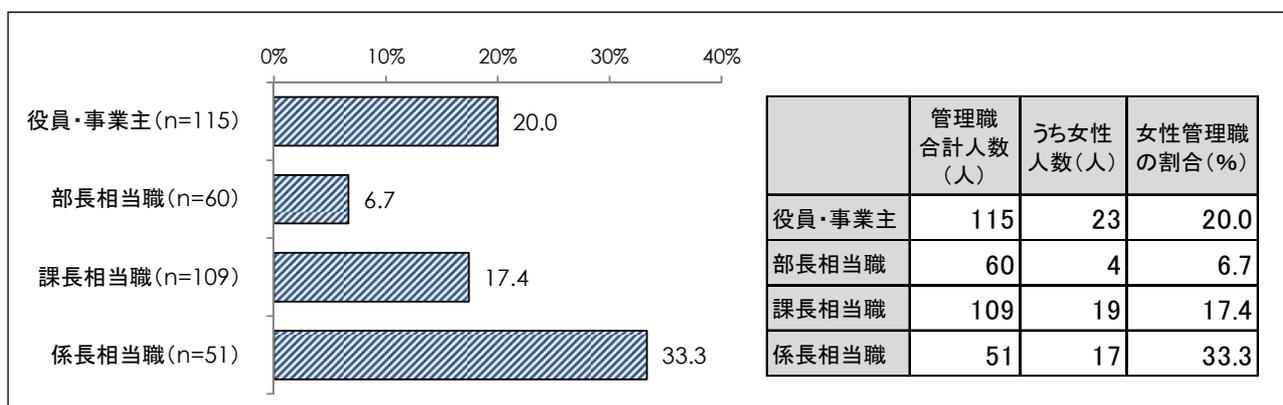
## 3 事業所の管理職について

問4 係長以上の管理職及び女性職員の人数をご記入ください。

係長以上の管理職の人数についてたずねたところ、回答のあった事業所の「役員・事業主」の総数は115人、そのうち女性の割合は20.0%となっています。同様に女性管理職の割合をみると、「部長相当職」では6.7%、課長相当職では17.4%、係長相当職では33.3%となっています。

「役員・事業主」または「係長相当職」では女性管理職の割合は約2割～3割を占めていますが、部長相当職では1割未満となっています。

図表 66 事業所の管理職の人数について（全体）



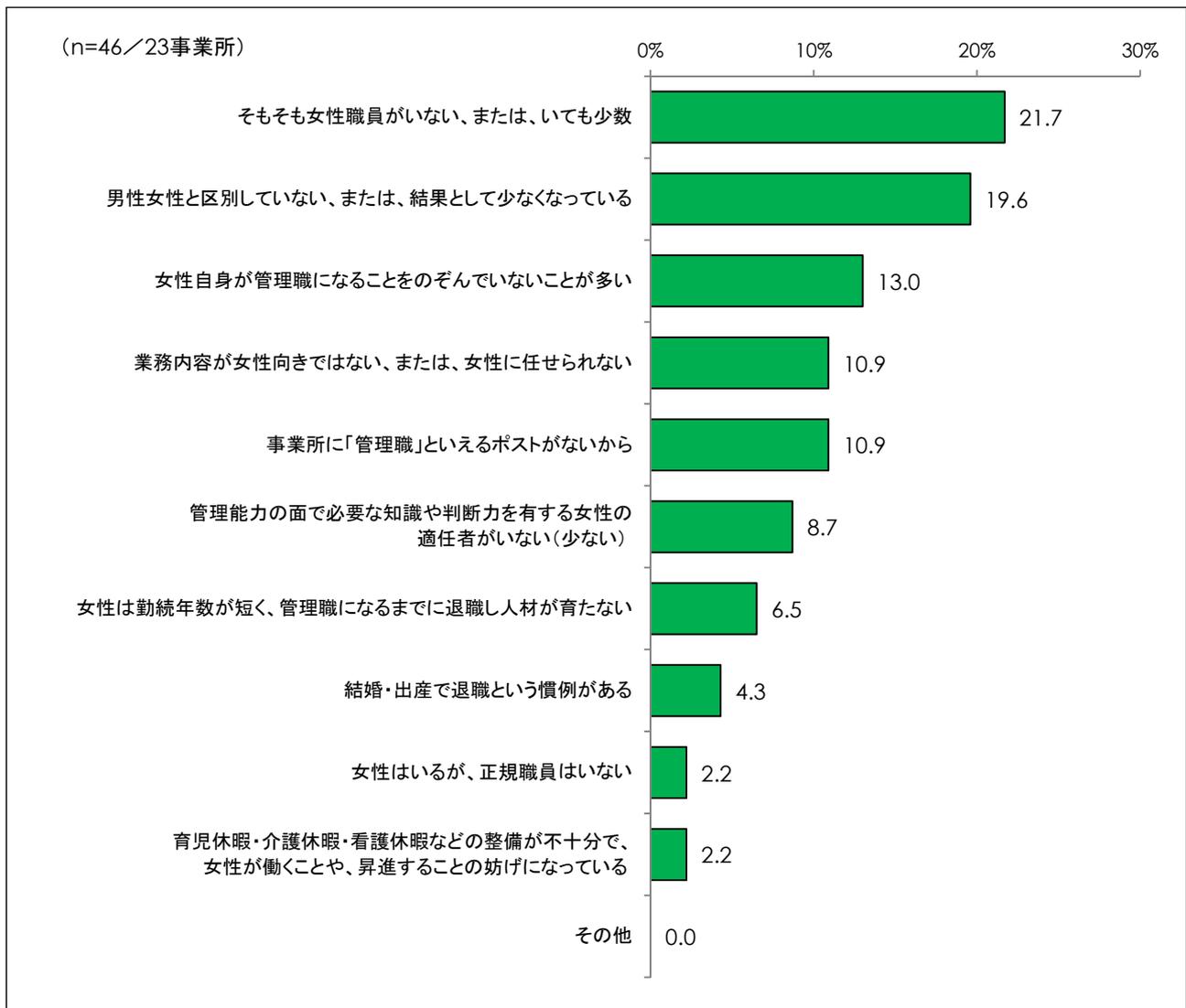
【問 4 で管理職及び中間管理職の女性割合が 1 割未満の事業所のみ】

問5 管理職及び中間管理職の女性割合が1割未満の場合、それはどのような理由からですか。  
(当てはまるものすべてに○)

管理職及び中間管理職の女性割合が1割未満の事業所に、その理由をたずねたところ、「そもそも女性職員がいない、または、いても少数」が21.7%と最も多く、次いで「男性女性と区別していない、または、結果として少なくなっている」が19.6%となっており、性別が女性管理職の少なさに影響しているわけではないという理由が多くなっています。

続いて、「女性自身が管理職になることをのぞんでいないことが多い」(13.0%)、「業務内容が女性向きではない、または、女性に任せられない」「事業所に「管理職」といえるポストがないから」(ともに10.9%) などとなっています。

図表 67 女性管理職が少ない理由 (全体/複数回答)



## 2 育児休暇と介護休暇について

### 1 育児休暇制度と介護休暇制度の有無

問6 貴事業所では、育児休暇制度や介護休暇制度を就業規則などで規定していますか。  
(〇は1つだけ)

#### ①育児休暇制度

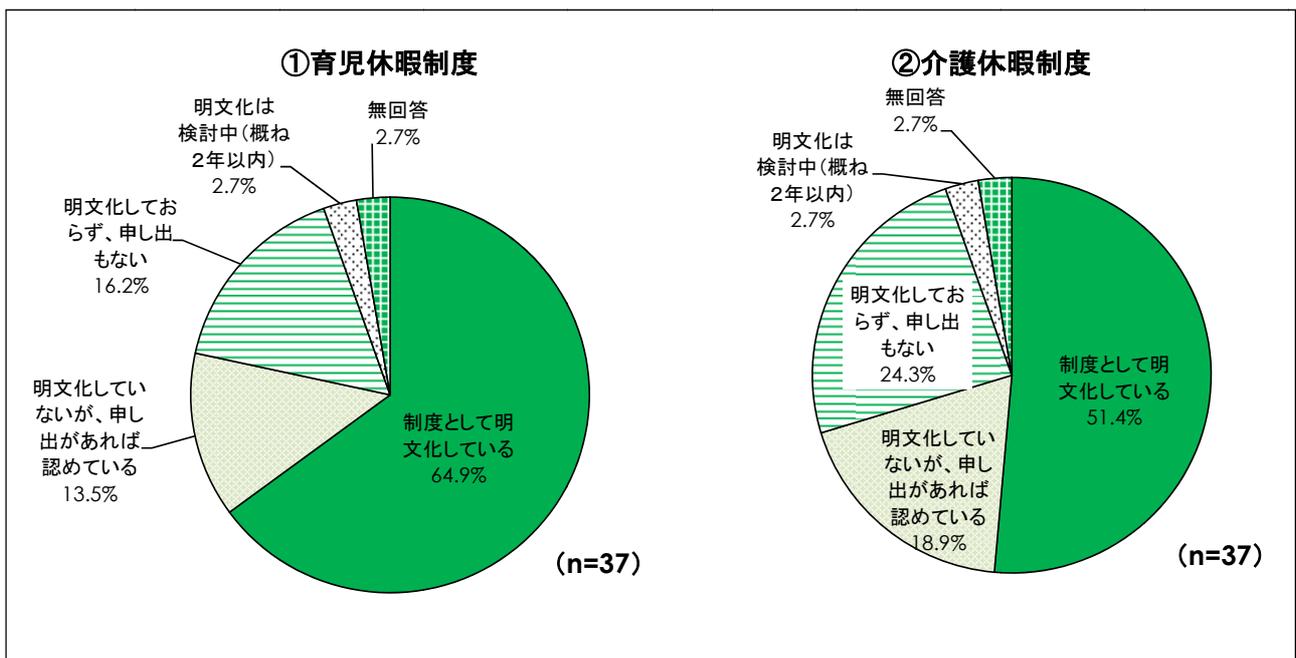
育児休暇制度については、全体の64.9%が「制度として明文化している」と回答しています。また、「明文化していないが、申し出があれば認めている」(13.5%)を合わせると、約8割の事業所で育児休暇を取得する制度がある、または認めているという結果となっています。一方、「明文化しておらず、申し出もない」は16.2%となっています。

#### ②介護休暇制度

介護休暇制度については、全体の51.4%が「制度として明文化している」と回答しています。また、「明文化していないが、申し出があれば認めている」(18.9%)を合わせると、約7割の事業所で介護休暇を取得する制度がある、または認めているという結果となっています。一方、「明文化しておらず、申し出もない」は24.3%となっています。

育児休暇制度に比べて、介護休暇制度を明文化している事業所の割合はやや低く、明文化していない割合は高くなっています。

図表 68 育児休暇制度と介護休暇制度の有無（全体）



## 2 育児休暇の取得状況

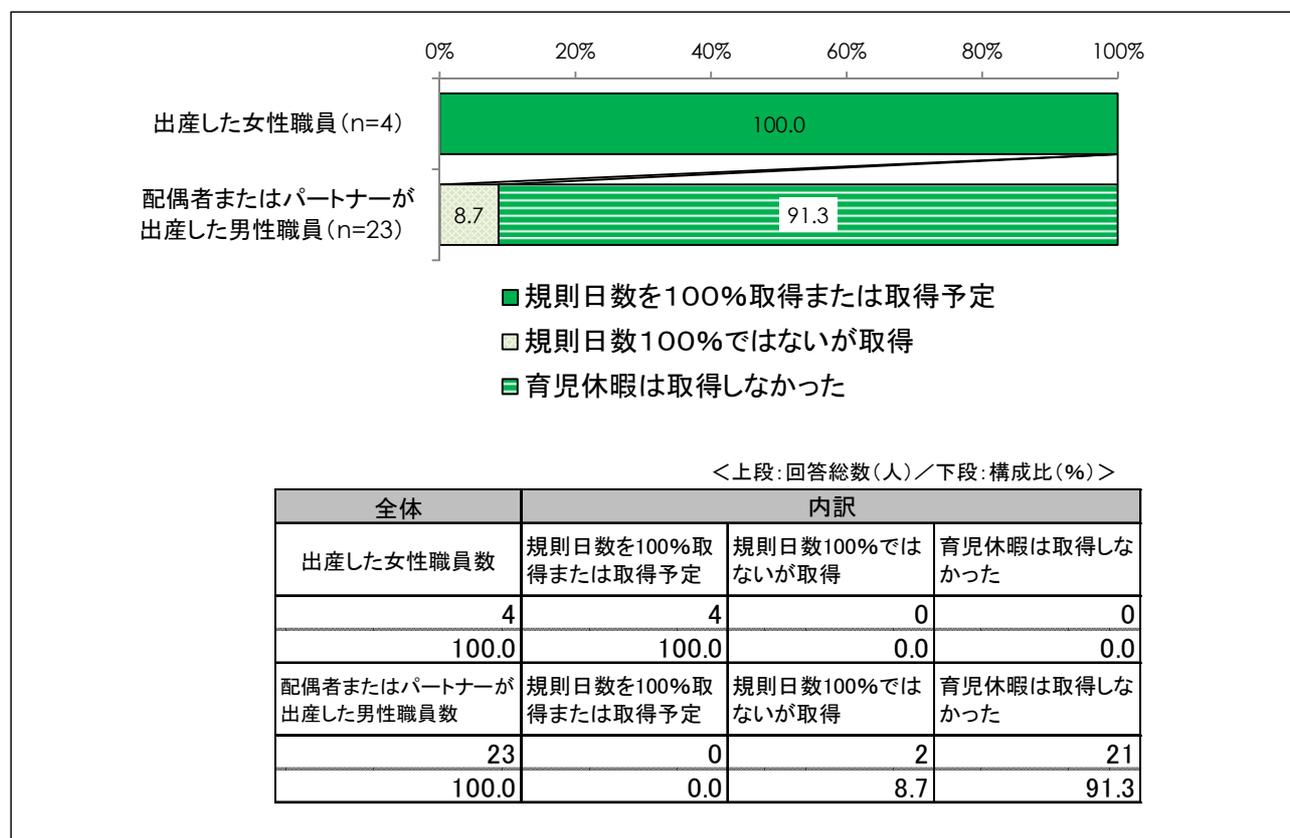
問7 貴事業所において、平成28年度中で、育児休暇を取得した女性職員の人数を教えてください。  
(就業規則により明文化されており、対象者がいた場合)

問8 貴事業所において、平成28年度中で、育児休暇を取得した男性職員の人数を教えてください。  
(就業規則で男性の育児休暇が明文化されており、対象者がいた場合)

平成28年度中で、育児休暇を取得、または取得予定の職員の人数についてたずねたところ、出産した女性職員については、全員が「規則日数を100%取得または取得予定」となっています。

また、配偶者またはパートナーが出産した男性職員については「規則日数を100%ではないが取得」した人が8.7%、「育児休暇は取得しなかった」が91.3%となっています。

図表 69 育児休暇の取得状況（全体）



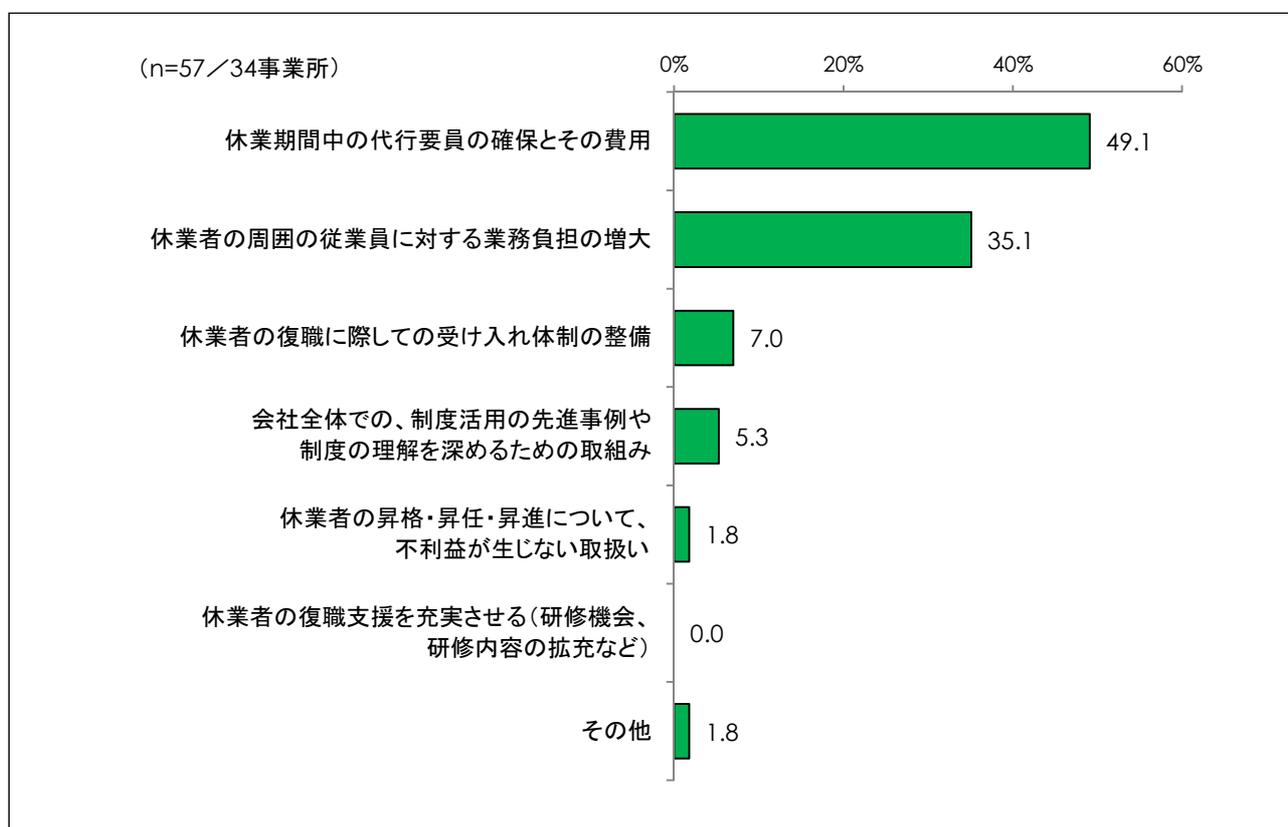
### 3 育児休暇や介護休暇の取得促進に関する課題

問9 育児休暇や介護休暇の活用（取得促進）をすすめていくうえで貴事業所で課題となることはどのようなことですか。（当てはまるものすべてに○）

育児休暇や介護休暇の活用（取得促進）をすすめるうえでの事業所の課題をたずねたところ、「休業期間中の代行要員の確保とその費用」が49.1%と最も多く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が35.1%となっており、この2項目が重要な課題となっています。

続いて、「休業者の復職に際しての受け入れ体制の整備」（7.0%）、「会社全体での、制度活用の先進事例や制度の理解を深めるための取組み」（5.3%）、「休業者の昇格・昇任・昇進について、不利益が生じない取扱い」（1.8%）などとなっています。

図表 70 育児休暇・介護休暇の取得促進に関する課題（全体／複数回答）



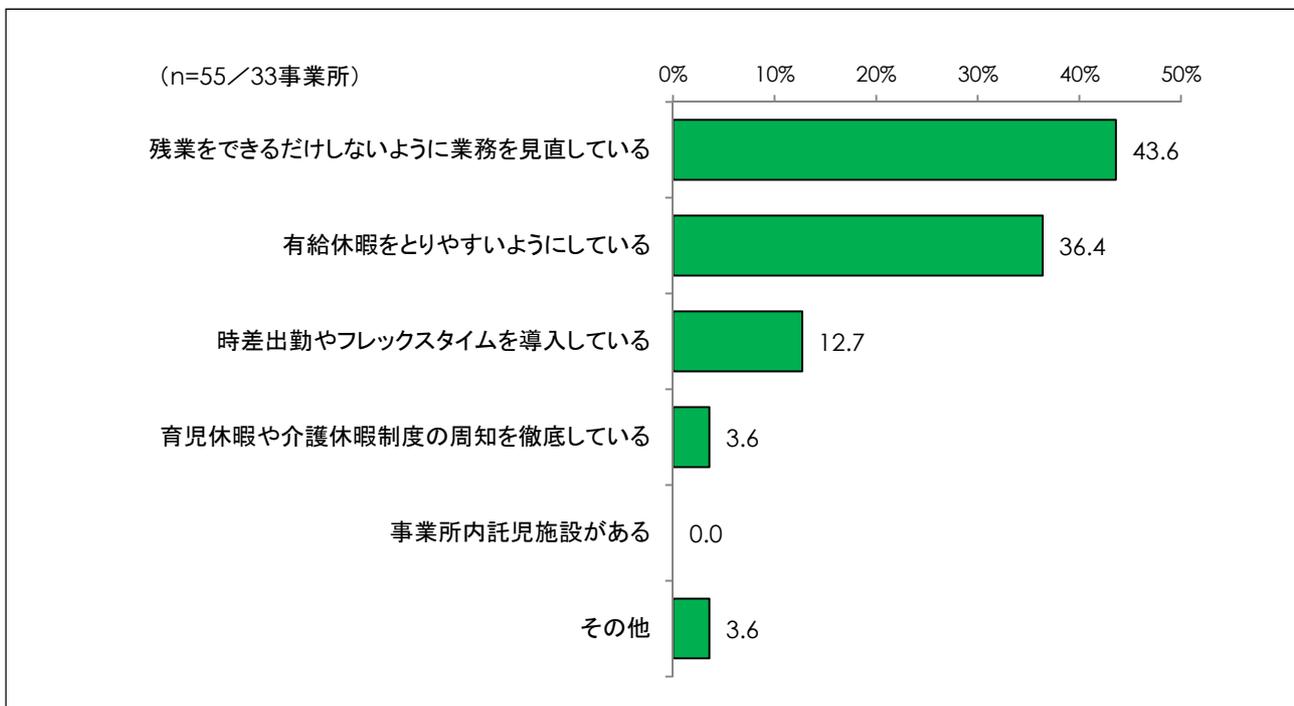
#### 4 ワーク・ライフ・バランスについて

問 10 育児休暇や介護休暇の他ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてどのような配慮（取組み）を行っていますか。（当てはまるものすべてに○）

ワーク・ライフ・バランスに関する事業所での取組みについてたずねたところ、「残業をできるだけしないように業務を見直している」が 43.6%と最も多く、次いで「有給休暇をとりやすいようにしている」（36.4%）、「時差出勤やフレックスタイムを導入している」（12.7%）などが主に事業所で行われている取組みとなっています。

一方、「育児休暇や介護休暇制度の周知を徹底している」に関しては 3.6%にとどまっており、育児休暇や介護休暇制度への取組みは少なくなっています。

図表 71 ワーク・ライフ・バランスについての取組み（全体／複数回答）



### 3 女性が社会で活躍するために問題となること

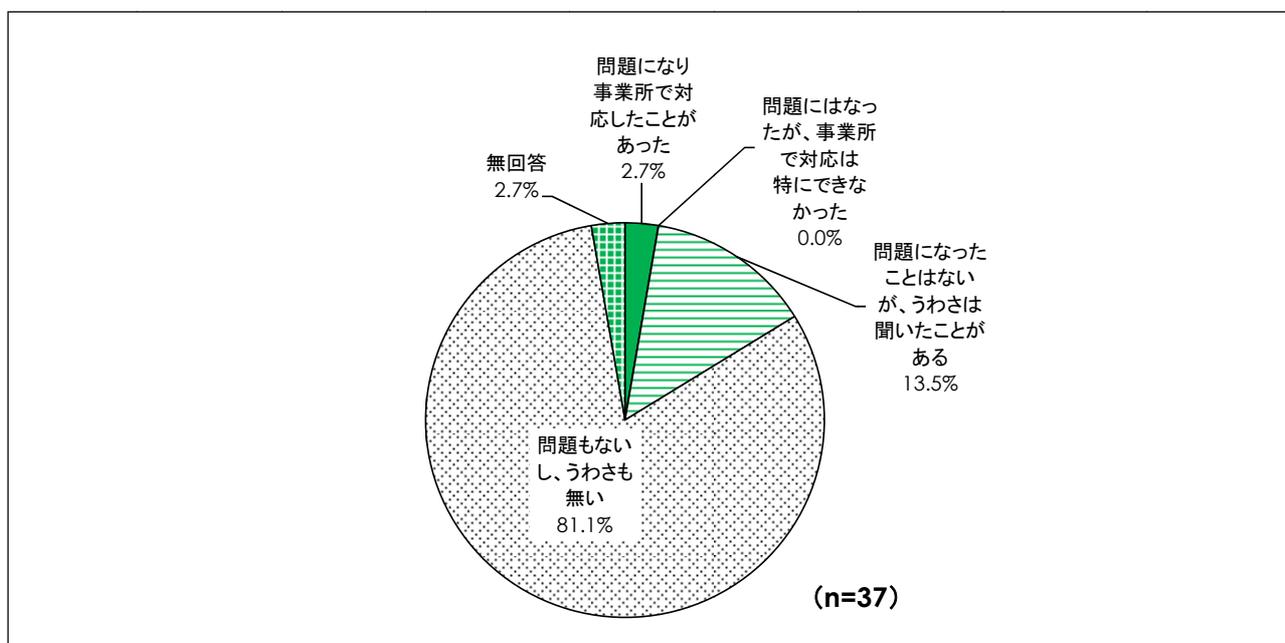
#### 1 セクシュアル・ハラスメントについて

問 11 貴事業所において、今までに「セクシュアル・ハラスメント」の問題（トラブルや訴え）はありましたか。（〇は1つだけ）

事業所における「セクシュアル・ハラスメント」に関する問題の有無をたずねたところ、「問題もないし、うわさも無い」が81.1%と大半を占めており、ほとんどの事業所で問題はないという結果となっています。

一方、「問題になったことはないが、うわさは聞いたことがある」は13.5%と1割程度にとどまり、「問題になり、事業所に対応したことがあった」はわずか2.7%となっています。

図表 72 セクシュアル・ハラスメントに関する問題の有無（全体）



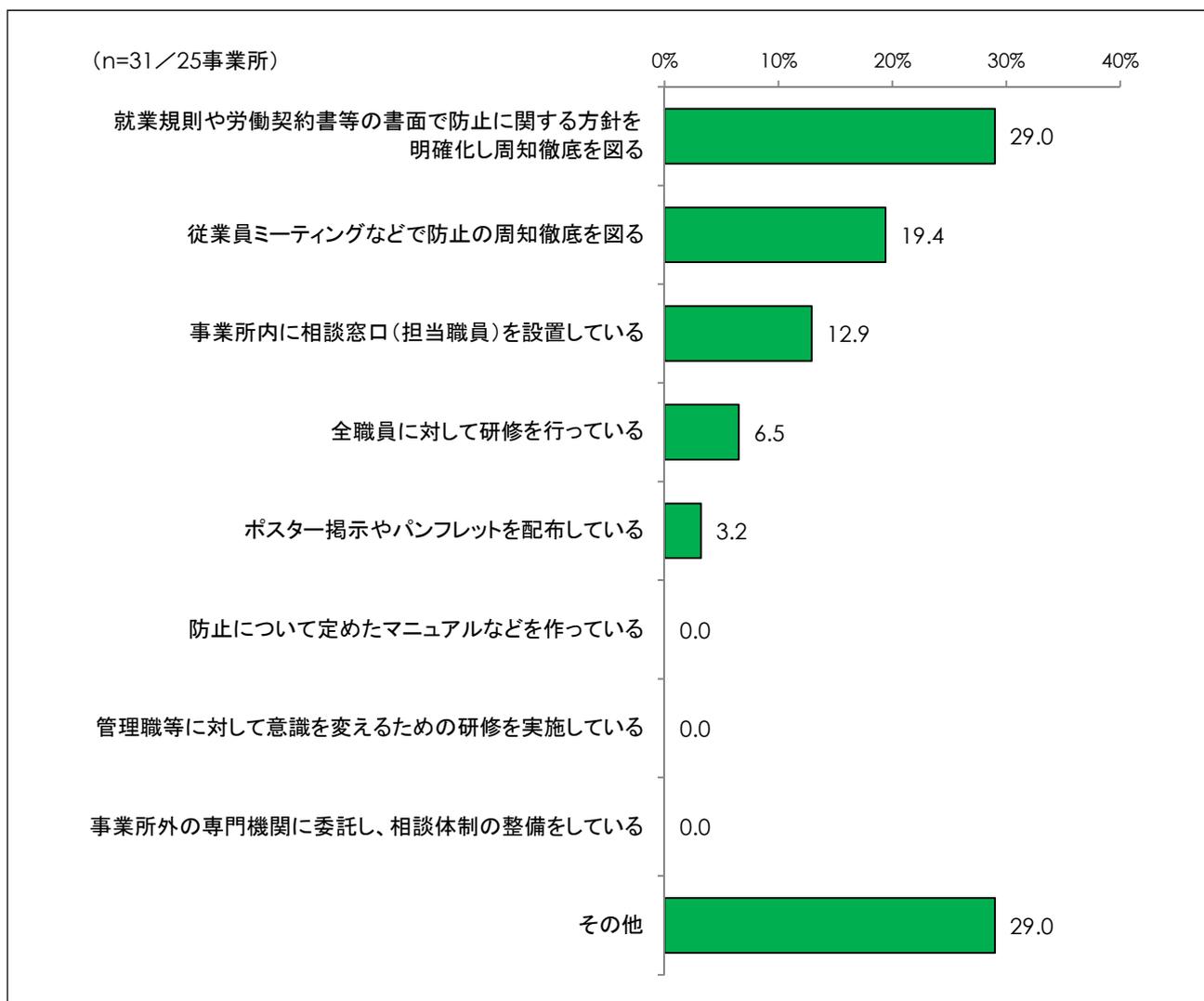
## 2 様々なハラスメント等の問題に対する事業所の取組み

問 12 セクシュアル・ハラスメントの他に、マタニティ・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、女性が社会で活躍するために弊害となる問題が多くあります。これらの問題に対応するため、貴事業所ではどのような取組みを行っていますか。（当てはまるものすべてに○）

様々なハラスメント等の問題に対する事業所の取組みをたずねたところ、「就業規則や労働契約書等の書面で防止に関する方針を明確化し、周知徹底を図る」が 29.0%と最も多く、次いで「従業員ミーティングなどで防止の周知徹底を図る」（19.4%）、「事業所内に相談窓口（担当職員）を設置している」（12.9%）などが主な取組みとなっています。

「その他」の主な回答は、「特に行っていない」、「該当するような事例が無い」などとなっています。

図表 73 様々なハラスメント等の問題に対する事業所の取組み（全体／複数回答）



## 4 事業所での男女共同参画推進について

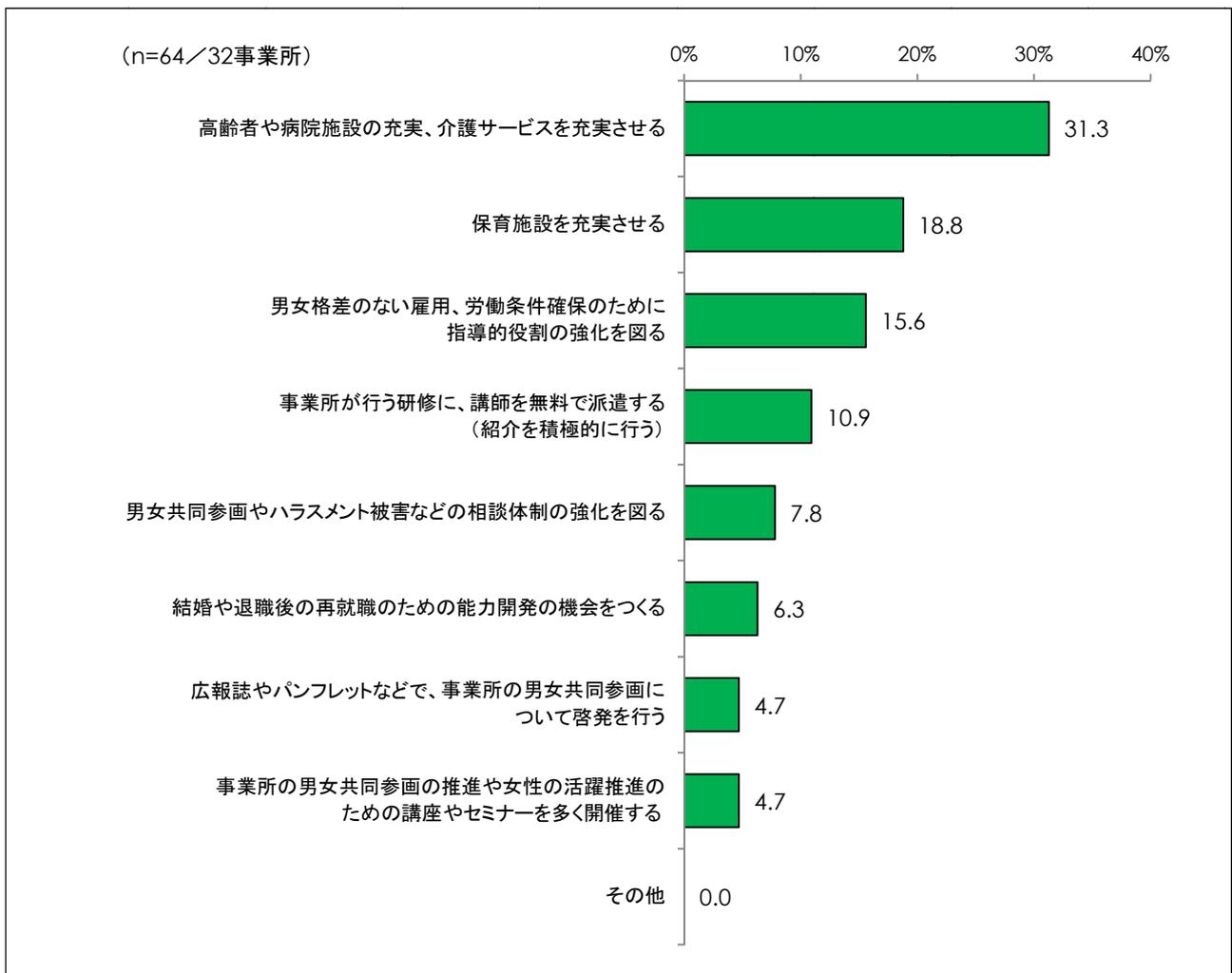
### 1 事業所での男女共同参画推進に関して行政がすべきこと

問 13 今後、貴事業所の男女共同参画（女性活躍）推進を積極的に進めるにあたって、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（当てはまるものすべてに○）

事業所の男女共同参画推進を進めるうえで、行政が力を入れるべきことについてたずねたところ、「高齢者や病院施設の充実、介護サービスを充実させる」が31.3%と最も多く、次いで「保育施設を充実させる」（18.8%）など介護や育児に関する要望が多くなっています。

続いて、「男女格差のない雇用、労働条件確保のために指導的役割の強化を図る」（15.6%）、「事業所が行う研修に、講師を無料で派遣する（紹介を積極的に行う）」（10.9%）など行政による指導や、研修等に関する支援が求められています。

図表 74 事業所での男女共同参画推進に関して行政がすべきこと（全体／複数回答）



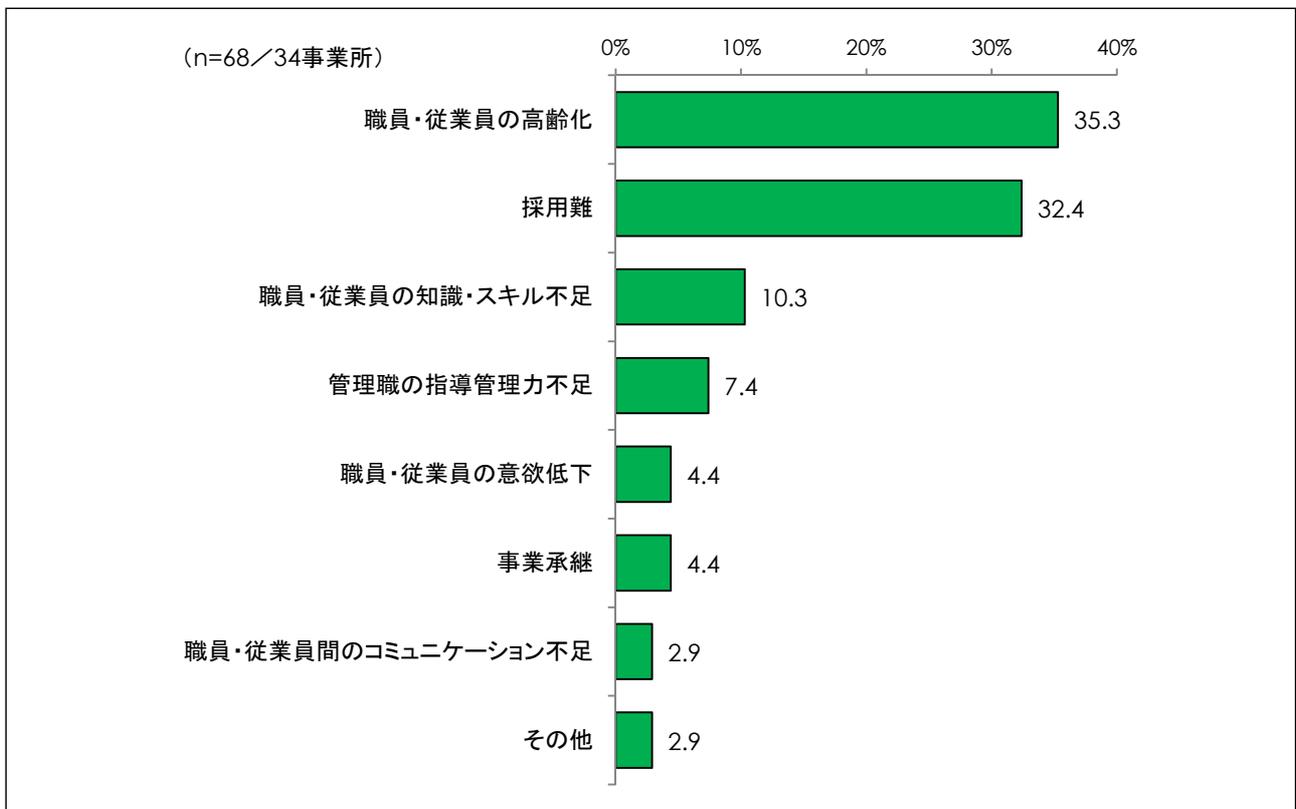
## 2 事業所が抱える人材面での経営課題

問 14 現在抱えている貴事業所の人材面での経営課題について、お答えください。  
(当てはまるものすべてに○)

現在の人材面での経営課題についてたずねたところ、「職員・従業員の高齢化」が35.3%と最も多く、次いで「採用難」が32.4%となっており、この2項目が人材面での大きな課題となっています。

続いて、「職員・従業員の知識・スキル不足」(10.3%)、「管理職の指導管理力不足」(7.4%)など個人の能力による課題があげられています。

図表 75 事業所が抱える人材面での経営課題（全体／複数回答）



## 5 自由意見

問 15 貴事業所において男女共同参画（女性活躍）推進を積極的に進めるにあたって、今後取り組んでいこうとされていること、また、それについての問題点を自由意見としてお書きください。

No.	意見	業種
1	男女について、差別は全くしていない。本人が意欲と能力を発揮してくれる事を望む。職場を選ぶ時点で女性は女性として働きやすい所を選んでいるはず。弊社には特に製造現場では入社しても長続きしない。	運輸業
2	男女差別を無くす。	製造業
3	個人面接を定期的に行い、意識を持たせる。	医療・福祉
4	特に感じたことは無い。女性社員は2名であるが、男女の関係なく技術も発揮しているし、男性社員も男女こだわる事なく、相談、依頼もされている。男女共同参画というが、女性らしさは仕事上あまり必要がないと思うし、女性として扱うと甘えが出る。共同と思うならば、仕事上同類であるべき。	製造業

## Ⅳ 調査結果のまとめ



## <市民意識調査>

### 1 回答者の属性

- 年齢は29歳以下、30歳代、40歳代が3割程度である一方で、50歳以上が7割程度を占めており、高齢層の回収率が高くなっています。
- 性別は「男性」が45.1%、「女性」が53.9%と女性の回答数の方が多くなっています。
- 職業は「会社・団体の役員」、「自営業者」、「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」の就労者が7割程度を占めています。
- 一緒に住んでいる人は「配偶者・パートナー」が45.3%となっています。
- 配偶者・パートナーの就労状況は就労者が7割程度を占めています。
- 仕事先は7割程度が「市内」、通学先は回答数が少ないものの7割程度が「県外」となっています。
- お住まいの地域は「宇和地区」が4割程度を占め、最も多くなっています。

### 2 男女共同参画社会について

#### ① 男女共同参画の周知度

- 一般的にメディア等で頻繁に使われている「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」については、「よく知っている（意味も）」、「知っている（なんとなく意味も）」を合わせた割合が8割を超えていますが、「男女共同参画社会基本法」、「女性活躍推進法」、「ワーク・ライフ・バランス」、「LGBT」については、その割合が半数にも達していません。
- 「男女共同参画社会」、「男女共同参画社会基本法」、「女性活躍推進法」は年齢が上がるにつれ周知度が高くなる一方で、「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）」、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」、「ドメスティック・バイオレンス（DV）」、「パワー・ハラスメント（パワハラ）」は実際に見聞きする機会が多いためか年齢が下がるにつれ周知度が高くなっています。また、ここ数年でメディア等で使われる機会の増えた「LGBT」は29歳以下の周知度が最も高くなっています。
- 前回調査（平成17年）より全体的に用語の周知度は上がっており、男女共同参画に対する理解度は深まってきていると考えられます。
- 男女共同参画に関する理解をもっと深めてもらうため、各種媒体を通じた情報提供・啓発の充実が求められます。
- 男女共同参画に関心のない層は自ら積極的に情報を得る機会は少ないと考えられるため、

そういった人に対する啓発活動の工夫が必要となっています。

## ② 男女の平等について

- ・「職場の中で」、「地域社会の中で」、「社会通念や慣習、しきたりなど」、「政治の分野について」では『男性優遇』と感じている人が半数以上となっており、男女の不平等感はまだまだ根強く残っていると考えられます。また、『男性優遇』と感じている割合は全ての項目で女性の方が高くなっています。
- ・「政治の分野について」を除く全ての項目で前回調査（平成 17 年）より『男性優遇』と感じている割合が減少しており、男女の平等感は着実に高まってきていると考えられます。
- ・特に「家庭の中で」は前回調査（平成 17 年）より『男性優遇』が 17.1 ポイント減少しています。家庭の中で男性も家事に積極的に参画する家庭が増えているものと考えられます。

## 3 家庭や地域生活での男女共同参画

### ① 結婚・離婚・家庭についての考え方

- ・「結婚したら、「男は仕事、女は家庭」は『賛成』が 2 割程度、『反対』が 8 割程度を占めており、固定的な性別役割分担意識はまだ根強く残るものの少しずつ解消されつつあります。
- ・男女共同参画を推進していくうえで、大きな障害となっている固定的な性別役割分担意識を変革し、男女の不平等感を解消するためには、市民一人ひとりが認識を新たにし、性別にとらわれることなく個性が尊重されるまちづくりを進める必要があります。
- ・「結婚したら男女とも、仕事を持っている場合は、家庭生活や地域活動よりも仕事を優先した方がよい」は『反対』が 7 割程度、「結婚したら男女とも、「仕事」「家庭生活」「地域活動」などのバランスを取った生き方をする方がよい」は『賛成』が 9 割程度を占めており、ワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透してきています。
- ・「希望する夫婦は、別々の姓を名乗っても構わない」は『賛成』と『反対』が半々ですが、年齢が上がるにつれ『反対』が多くなっています。

### ② 家庭生活における男女の役割分担について

- ・役割分担の現実には「掃除をする」、「洗濯をする」、「食事の支度をする」、「食事の後片付けをする」、「家計の管理をする」、「育児（乳幼児の世話）をする」については「主に女性の役割」が多くを占めており、男性の家事への参画は徐々に進んでいるものの、依然として家事や育児等の多くを女性が担っているのが現状となっています。
- ・前回調査（平成 17 年）と比較すると、ほとんどの項目で「主に女性の役割」の割合が減少し、「男女とも同程度」、「主に男性の役割」、「状況に合わせて」が増加しています。
- ・役割分担の理想について『女性が受け持つべき』という意見は、現実で受け持っている割合より低く、「男女が共同で受け持つのが良い」、「状況に応じて分担すべき」の割合が高く

なっており、年齢が下がるにつれその傾向が顕著になっています。

- ・家事・育児・介護の役割分担を男女が共同で受け持つべきと多くの人が思っているが、現実にはできていない現状があります。

### ③ 家事・育児・介護への男女共同参画について

- ・男女がともに家事・育児・介護に積極的に参画していくためには「夫婦で家庭生活のあり方を十分話し合う」、「労働時間の短縮や、育児・介護などの休暇制度を普及させる」、「家庭教育の中で「互いに協力する」育て方やしつけをする」ことが必要との回答が多く、家事・育児・介護などの家庭責任は男女が共に担うという意識啓発が必要となっています。また、仕事の負担が家庭生活や地域活動への参画の妨げになっていると考えられます。

## 4 女性の就業と社会進出 職場における男女共同参画

### ① 女性の就業

- ・女性が働くことについての考えは「子どもができて、働き続ける方がよい」、「子どもができたなら退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」または「個人の考え方による」でほとんどを占めており、女性が働くことへの否定的な考えはほとんどみられません。
- ・「子どもができて、働き続ける方がよい」と「子どもができたなら退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」は同程度の割合となっています。育児休業制度等の働きながら子育てをする従業員に対する制度が徐々に定着している一方で、出産等で一旦退職すると、出産前と同等の条件で再就職することが困難な状況にあることがこの結果に影響していると考えられます。
- ・個々の家庭や個人がどんな働き方を選択するかは「個人の考え方による」ものですが、男女がともに自らの個性と能力を十分に発揮できるような働き方について、市民・事業所への啓発を進める必要があります。

### ② 女性の就業の継続

- ・女性の就業への妨げとなるものは、「労働時間や休暇のとりにくさ」、「賃金や仕事の格差」、「育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及」、「出産時に退職という慣習」といった事業所の問題や、「保育施設の不足」といった行政サービスの問題、「家事や育児、介護の負担」、「家族・男性の無理解、無協力」といった家庭の問題など様々です。
- ・前回調査（平成 17 年）と比較すると、雇用条件等の男女格差は以前より減少していますが、「労働時間や休暇のとりにくさ」が増加しています。

### ③ 仕事を辞めた理由

- ・仕事を辞めた理由は「結婚・出産・育児などで、自ら進んで辞めた」が最も多い一方で、結婚・出産・育児・介護などで、家庭との両立ができなくなりやむなく辞めた人が多くい

るように、女性の社会進出が進んでいるとはいえ、家庭の負担のほとんどを女性が担っているため、離職せざるをえないことが多くなっています。

#### ④ 女性の社会進出での問題点

- 女性の社会進出への妨げとなるものは、「家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別意識」、「男性優位の組織運営」、「家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」が『関係がある』と回答した割合が5割以上となっています。
- 人口減少時期に入り、経済社会の構造の変化、非正規労働者の増大、社会保障の持続可能性の不安など課題が山積する中で、女性の活躍がこれまで以上に必要とされています。
- 男女がともに様々な分野に参画できるようにするためには、様々な分野の意思決定過程への女性の参画を促進するとともに、市も率先して女性の登用拡大を推進するなど、人材の育成に力を入れる必要があります。

#### ⑤ 女性がもっと活躍すべき分野や役職

- 女性がもっと活躍すべき分野や役職についてたずねたところ、「そう思う」の割合が高い役職は「職場の管理職」、「県や市町村審議会委員」、「国・県・市町村の議会議員」などとなっています。
- 一方、「どちらとも言えない」の割合が高い役職は「地域自主防災組織の責任者や代表者」、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」、「PTA会長」などの地域活動で多く、地域活動の場ではまだまだ男性中心の意識が根強いものと考えられます。
- 性別でみると、全ての項目で男性の方が「そう思う」の割合が高く、特に地域活動の場では女性が活躍するのに積極的でない状況がうかがえます。

#### ⑥ 就任依頼があった場合の対応

- 就任依頼があった場合に「積極的に引き受ける」、「状況により引き受ける」と回答した割合は、全ての項目で男性の方が高くなっています。これは、女性が意思決定過程への参画に積極的でないのと同時に、古くからの慣習や固定的な性別役割分担意識、家庭での家事負担の問題も大きいと考えられます。

#### ⑦ 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと

- ワーク・ライフ・バランスを充実させるために必要なことは「育児休暇や介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」、「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対しての、周囲の理解と協力」、「非正規雇用やパートタイマーの待遇改善」が多くなっています。
- 価値観やライフスタイルの多様化により、家族の形態や機能は大きく変化しており、職業生活と家庭生活の両立のために必要とされる支援も、様々なものとなってきています。子育て支援サービスや介護サービスの充実に加え、ひとり親家庭や経済的に不安定な家庭、

高齢者の一人暮らしなど、それぞれの家庭の状況に対応した生活の安全と自立を支援する必要があります。

## 5 人権と暴力について

### ① メディアにおける性・暴力表現

- メディアにおける性・暴力表現について気になっていることは「そのような表現を望まない人や、子どもの目に触れない配慮が足りない」、「性犯罪を助長する恐れがある表現」、「女性・男性の性的側面を過度に強調する行き過ぎた表現」が多くなっています。
- インターネットなどの高度情報化が急速に進む現代社会では、活字や映像をはじめとするメディアが人々の意識や価値観に大きな影響を与えています。メディアの発達は、生活の利便性の向上に大きく貢献していますが、メディアが自主的に人権を尊重した表現を行うよう、その取り組みを促すとともに、受信する側もメディアからの情報を主体的に選択し読み解く能力を持つ必要があります。

### ② ドメスティック・バイオレンスの被害

- ドメスティック・バイオレンスの被害は「大声で怒鳴られる」、「バカ・まぬけ・役立たずなどの人権を否定されるようなことを言われる」、「何を言っても無視され続ける」といった精神的な暴力で多くなっています。

### ③ ドメスティック・バイオレンスの被害の際の相談相手について

- ドメスティック・バイオレンスの被害を受けた際に「誰にも相談しなかった」が半数以上で最も多く、相談した人においては家族や友人など身近な人への相談が多く、公的機関や専門家への相談はまだまだ少ないのが現状です。
- ドメスティック・バイオレンスは、被害者自身が公的機関への相談や、届け出をすることに抵抗感をもつことが多く、表面化しづらいという問題があります。相談窓口の周知を継続的に行うとともに、ドメスティック・バイオレンスは単なる夫婦喧嘩とは異なり、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるという理解を広める必要があります。

### ④ 暴力や差別をなくすための方策について

- 暴力や差別をなくすための方策について「法律・制度の見直しを行う」、「犯罪取り締まりを強化する」、「被害者を支援し、暴力に対する市民運動を盛り上げる」などは男性の方が割合が高く、「捜査や裁判での担当者に女性を増やし、女性の被害届を出しやすくする」、「被害者のための相談所や保護施設の整備強化」などは女性の方が高くなっています。
- 前回調査（平成 17 年）より「家庭における男女平等や性についての意識啓発や教育を充実させる」、「学校における男女平等や性についての意識啓発や教育を充実させる」といった教育に関する項目の割合が増加しています。

#### ⑤ ハラスメントの被害について

- 本人が直接被害を受けたり、配偶者や知人・友人が被害を受けた割合が最も高いのは「パワー・ハラスメント」で15.7%、以下「セクシュアル・ハラスメント」、「ストーカー行為」、「マタニティ・ハラスメント」と続いています。
- いずれのハラスメントも女性の方が「直接被害を受けた」割合が高くなっています。

## 6 男女共同参画の実現に向けて

### ① 市政への男女の意見の反映

- 市政への男女共同参画に関する意見や考え方の反映について『反映されている』と感じている割合は24.1%、『反映されていない』と感じている割合は24.6%で概ね半々となっています。
- 男女共同参画社会を実現するためには、政策・方針決定過程に男女が対等な立場で参画し、それぞれの意見を十分に反映させることが必要です。

### ② 男女共同参画社会実現に向け本市が力を入れるべき事項

- 男女共同参画社会実現に向け本市が力を入れるべき事項として『必要である』の割合が最も高いのは「保育の施設（サービス含む）や高齢者施設や介護サービスの充実、病院施設の充実など」で80.9%となっています。

## <事業所意識調査>

### 1 事業所の概要について

#### ① 事業所の主たる業務

- 回答事業所の主たる業務は「製造業」が27.0%と最も高く、以下「運輸業」、「サービス業」、「医療・福祉」と続いています。
- 回答者の男女比は男性が6割程度、女性が4割程度で、回答部署は総務などの管理系部署、回答者の役職は代表取締役が最も多くなっています。

#### ② 事業所の雇用人数

- 回答事業所の雇用人数は正規雇用従業員は男性が7割程度、女性が3割程度なのに対し、非正規雇用従業員は男性が3割程度、女性が7割程度と逆の割合になっています。これは回答事業所に「製造業」や「運輸業」が多いことも影響していると考えられます。
- 管理職及び中間管理職の女性割合は、役員・事業主が20.0%、部長相当職が6.7%、課長相当職が17.4%、係長相当職が33.3%で、役職が上がるにつれ女性割合が下がる傾向がみられます。
- 管理職及び中間管理職の女性割合が1割未満の事業所は「そもそも女性職員がいない、または、いても少数」、「男性女性と区別していない、または結果として少なくなっている」といった理由が多く、もともと女性が少ない職場であったり、管理職になれる女性が少ない状況がうかがえます。

### 2 育児休暇と介護休暇について

#### ① 育児休暇制度と介護休暇制度の有無

- 育児休暇制度を就業規則などで「制度として明文化している」割合は64.9%、介護休暇制度では51.4%と低い割合となっています。育児・介護休業法に基づき、就業規則の整備を促進する必要があります。

#### ② 育児休暇の取得状況

- 平成28年度中で出産した女性職員は全て育児休暇の規則日数を100%取得していますが、配偶者またはパートナーが出産した男性職員の9割程度は育児休暇を取得できていません。近年は「イクメン」という言葉も出てきているように、男性の育児参加が一般的になっていますが、男性の育児休暇の取得は進んでいないのが現状です。

#### ③ 育児休暇や介護休暇の取得促進に関する課題

- 育児休暇や介護休暇の活用（取得促進）を進めていくうえでの課題は「休業期間中の代行要員の確保とその費用」、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」が多く、とり

わけ中小企業では欠員が出た場合の穴埋めが困難と考えられます。

#### ④ ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ワーク・ライフ・バランスについての配慮（取組み）は「残業をできるだけしないように業務を見直している」が43.6%、「有給休暇をとりやすいようにしている」が36.4%となっていますが、「育児休暇や介護休暇制度の周知を徹底している」は3.6%と少ない状況です。
- ・男性も女性も、仕事と生活の調和のとれた健康で豊かな暮らしを送るため、労働時間の短縮や多様なライフスタイルに応じた働き方の選択ができるよう、事業主への働きかけを推進していく必要があります。

### 3 女性が社会で活躍するために問題となること

#### ① セクシュアル・ハラスメントについて

- ・セクシュアル・ハラスメントについて「問題になり、事業所で対応したことがあった」は2.7%ですが、「問題になったことはないが、うわさは聞いたことがある」は13.5%と1割を超えています。
- ・実際に事業所で対応するケースは少ないものの、訴えがないだけでセクシュアル・ハラスメントに該当するケースは潜在的にあるものと考えられます。

#### ② 様々なハラスメント等の問題に対する事業所の取組み

- ・様々なハラスメント等の問題に対する事業所の取組みは「就業規則や労働契約書等の書面で防止に関する方針を明確化し、周知徹底を図る」が29.0%と最も多く、以下「従業員ミーティングなどで防止の周知徹底を図る」、「事業所内に相談窓口（担当職員）を設置している」と続いています。

### 4 事業所での男女共同参画推進について

#### ① 事業所での男女共同参画推進に関して行政がすべきこと

- ・事業所での男女共同参画推進に関して行政がすべきことは、市民意識調査と同様に「高齢者や病院施設の充実、介護サービスを充実させる」、「保育施設を充実させる」が多くなっています。

#### ② 事業所が抱える人材面での経営課題

- ・事業所の人材面の課題は「職員・従業員の高齢化」、「採用難」が多く、好業績や人手不足を背景に企業の採用意欲が高いのに対し、学生優位の「売り手市場」の雇用環境を反映しています。