

## 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「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。

