

# 市民意識調査結果からみた課題

## 1 男女共同参画意識の確立

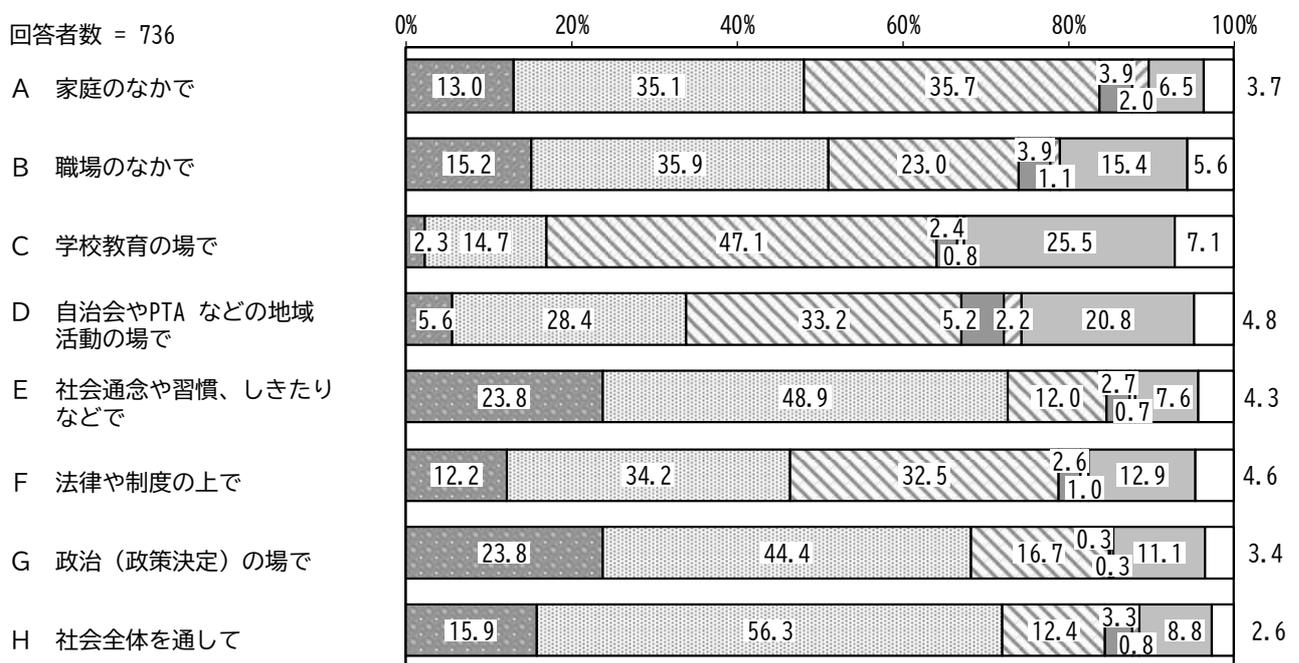
男女共同参画社会に関する事項・言葉の認知度（問43）については、「名張市男女共同参画推進条例」について、「見たり聞いたりしたことがある」人の割合は1割未満となっています。また、男女の地位の平等感（問6）をみると、「社会通念や習慣、しきたりなどで」、「政治（政策決定）の場で」で「男性のほうに優遇されている」の割合が高く、23.8%となっています。

社会にこれまで潜在的に存在してきた男性優遇意識を解消し、男女共同参画を推進していくためにも、「名張市男女共同参画推進条例」の認知度向上を含めた、周知・啓発が重要です。

【男女の地位の平等感】

- 男性のほうに優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性のほうに優遇されている
- ▩ 平等である
- どちらかといえば女性のほうに優遇されている
- ▨ 女性のほうに優遇されている
- わからない
- 無回答

回答者数 = 736



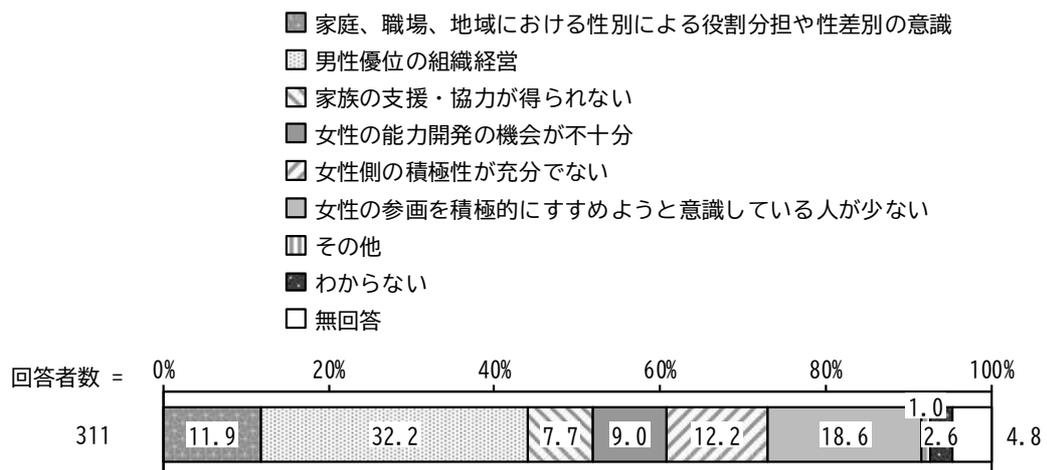
## 2 あらゆる分野における男女共同参画の推進

地域づくり組織、自治会長やPTA会長などの役職に、女性の方はあなた自身が、男性の方はあなたの妻などの身近な女性が推薦された場合（問 39）に関し、「断る・断ることをすすめる」の割合が 53.1% となっています。

また、政治・行政・事業所や地域において、政策などの方針決定の場への女性の参画について（問 41）をみると、「少ないと思う」の割合が 42.3%と最も高くなっています。

政治・行政・事業所や地域において、政策などの方針決定の場への女性の参画が少ない理由（問 42）について、「男性優位の組織経営」の割合が 32.2%と最も高く、次いで「女性の参画を積極的にすすめようとしている人が少ない」の割合が 18.6%、「女性側の積極性が充分でない」の割合が 12.2%となっており、行政における政策方針決定の場への女性の参画拡大に加えて、事業所に向けた女性の管理職への登用や女性の能力開発の支援等が必要です。

【政策などの方針決定の場への女性の参画が少ない理由】



### 3 ワーク・ライフ・バランスの推進

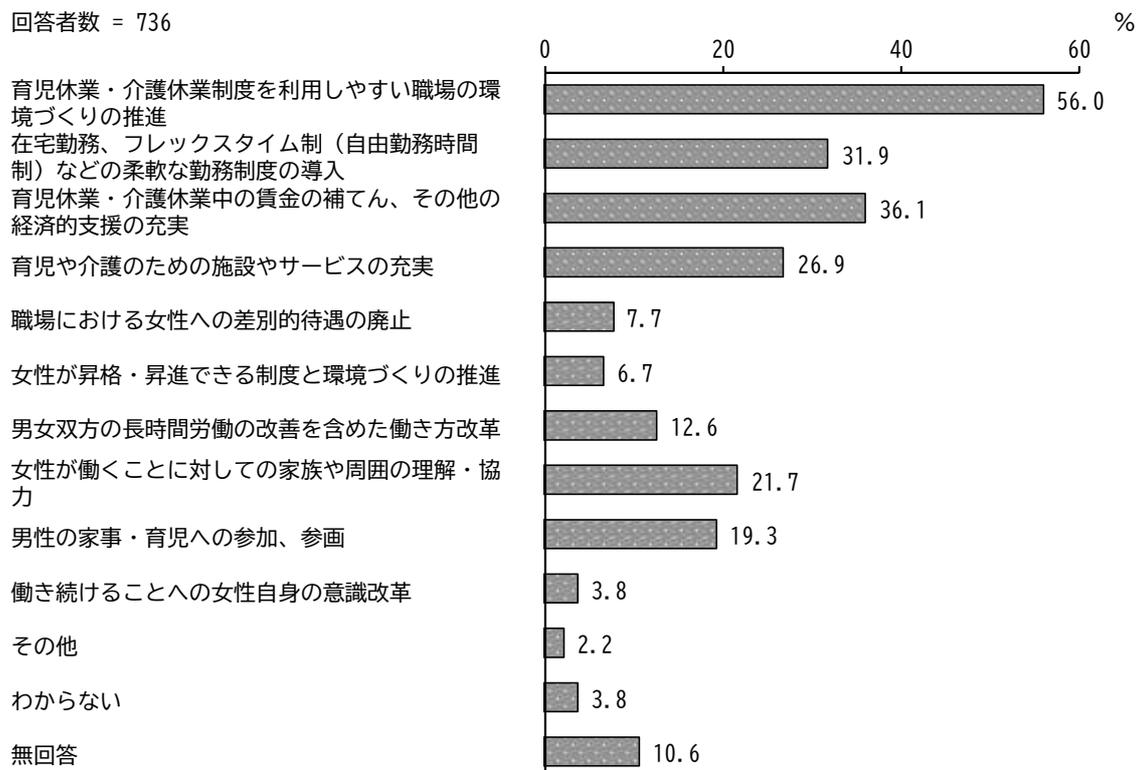
生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合いなど）」の優先度（問 23）について、希望では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」と答えた人の割合が 28.4%で、最も高くなっていますが、現状では 20 歳代以上について、女性よりも男性の方が「仕事」を優先している」割合が高くなっています。ワーク・ライフ・バランスのとれた生活を希望しつつも、現実としては特に男性が「家庭生活」よりも「仕事」を優先し、調和が取れていない人が多いことが伺えます。

また、女性が、出産、子育て、介護などの理由で仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思うか（問 35）については、「育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場の環境づくりの推進」の割合が 56.0%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業中の賃金の補てん、その他の経済的支援の充実」の割合が 36.1%、「在宅勤務、フレックスタイム制（自由勤務時間制）などの柔軟な勤務制度の導入」の割合が 31.9%となっています。

職場で次のようなハラスメントを受けたことや見聞きしたことはありますか（問 36）をみると、「ある」の割合は「パワーハラスメント」で 33.6%と最も高く、次いで「セクシュアルハラスメント」の割合が 17.7%、「マタハラ」で 6.4%、「ドメスティック・バイオレンス」で 6.1%となっています。

#### 【女性が、出産、子育て、介護などの理由で仕事を辞めずに働き続けるために必要なこと】

回答者数 = 736



## 4 家庭と社会活動の両立支援

男性が育児休業を取ることにについて、どのように思うか（問6）に関して、「積極的に取ったほうがよい」「どちらかといえば取ったほうがよい」を合わせた”取ったほうがよい”の割合が78.4%、と高くなっています。

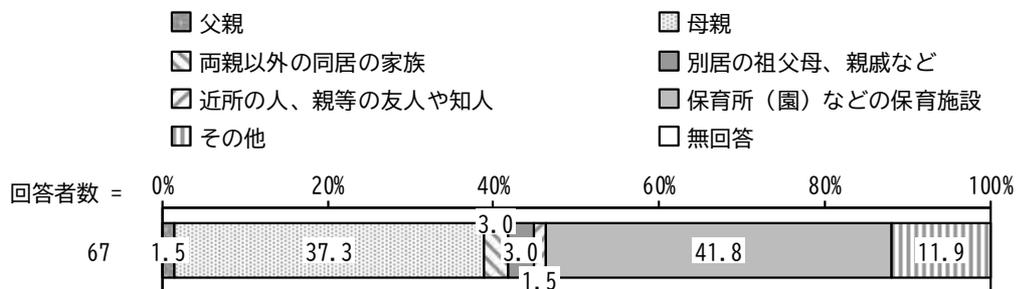
しかし、平日の日中、その乳児・就学前の幼児を主に誰が養育しているか（問20）をみると、「保育所（園）などの保育施設」の割合が41.8%と最も高く、次いで「母親」の割合が37.3%となっている一方で、「父親」の割合が1.5%となっており、平日や仕事のある日の家事や育児、介護の負担が女性に集中している状況が予測できます。

また、地域に住む者として、家庭生活のみならず、地域における役割を果たしていくことも重要です。次のような活動をしているか（問37）についてみると、「生涯学習活動、スポーツ活動、趣味や娯楽などのグループ活動」の割合が17.7%、「地域づくり組織などの地域活動」の割合が15.6%となっている一方で、「いずれも参加していない」の割合が57.9%と最も高くなっており、性年齢別にみると、「いずれも参加していない」は女性30歳代では約9割となっています。

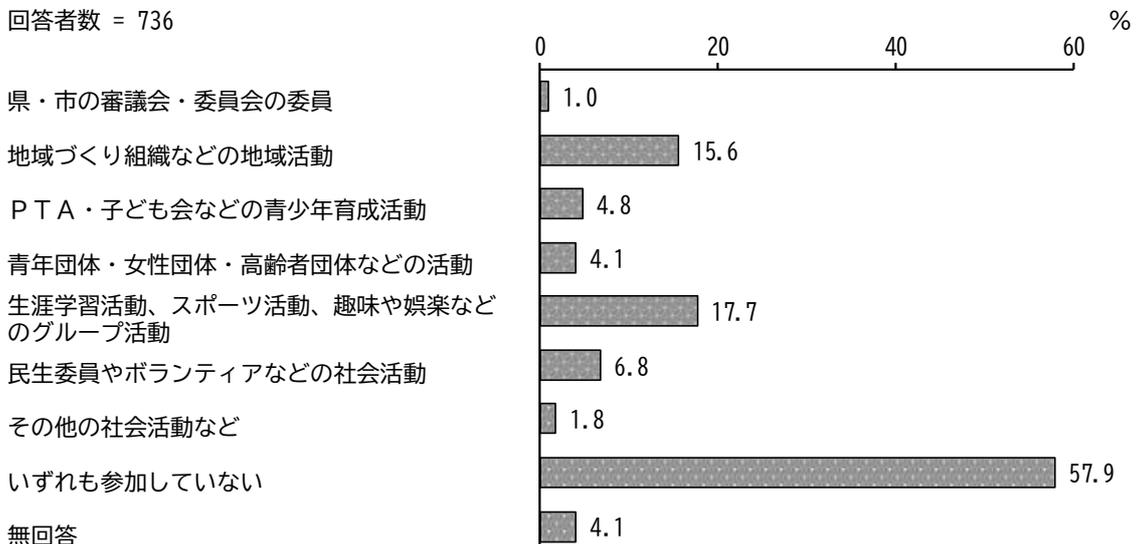
いずれも参加していない理由（問38）について、「仕事が忙しく余裕がない」の割合が28.6%と最も高く、次いで「どんな活動があるのかよくわからない」の割合が26.3%となっています。

家庭生活、地域生活とも、男女のどちらかが担うのではなく、性別にかかわらず一人ひとりがその役割を果たしていけるよう、支援していくことが重要です。

【平日の日中、その乳児・就学前の幼児を主に誰が養育しているか】



【現在、地域活動等をしているか】



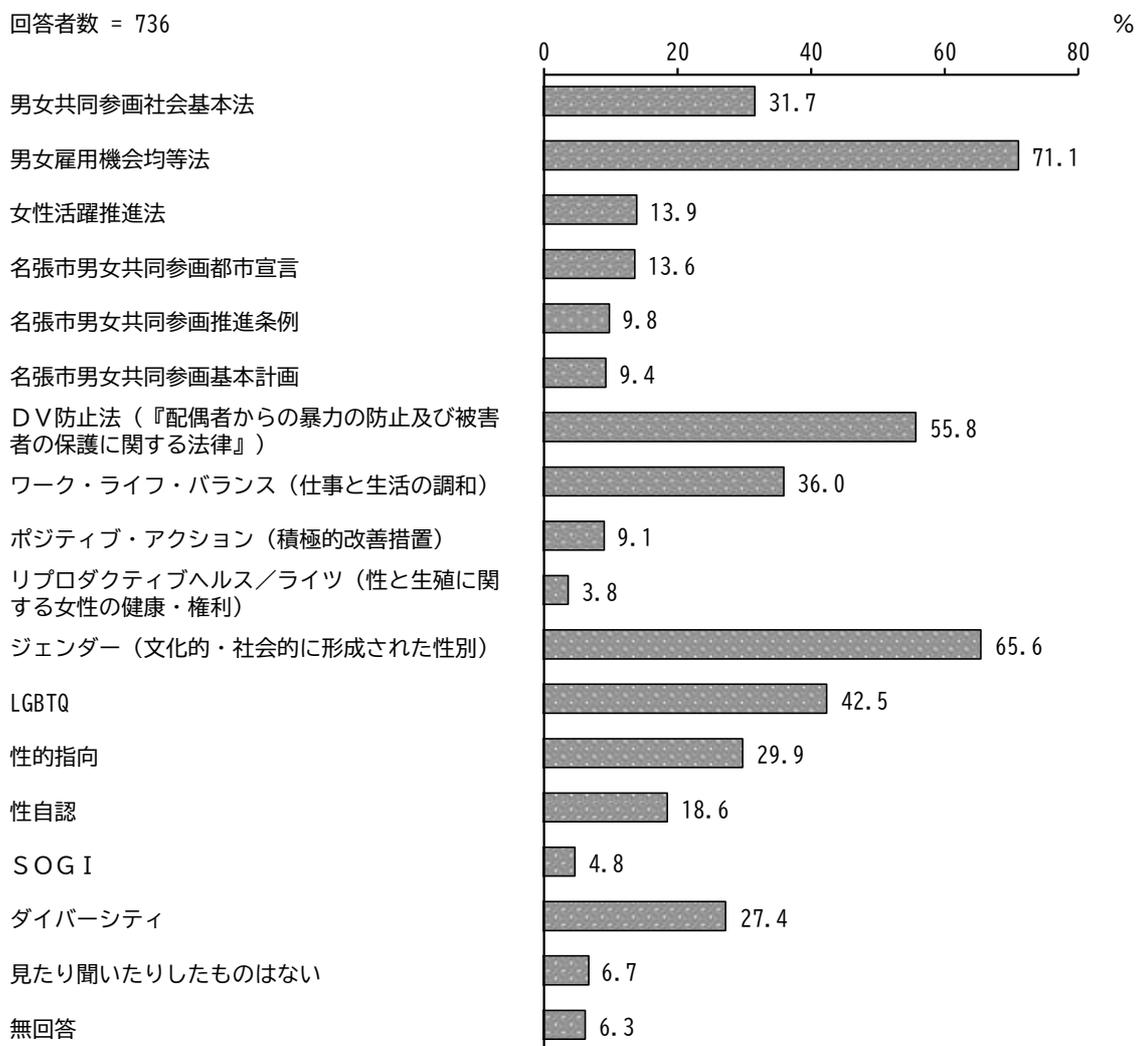
## 5 生涯にわたる健康の確保

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（問 12）について、「どちらかといえば反対」の割合が 41.3%と最も高く、次いで「どちらかといえば賛成」の割合が 28.8%、「反対」の割合が 20.2%となっています。反対の理由（問 14）として、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が 65.3%と最も高く、次いで「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」の割合が 40.6%、「男女平等に反すると思うから」の割合が 39.5%となっています。

また、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の認知度（問 43）をみると、「見たり聞いたりしたことがある」の割合が 3.8%となっています。大半の方が言葉についても聞いたことがない状況です。

女性が生涯にわたって自分の健康を主体的に確保するために、男女が互いの性差を正しく理解し、一人ひとりの選択を尊重することが重要です。また、男女が健康でいきいきと暮らすためにも、ライフステージごとに存在する健康上の課題に対して取り組んでいくことが重要です。

【男女共同参画社会に関する事項・言葉の認知度】



## 6 あらゆる暴力の根絶

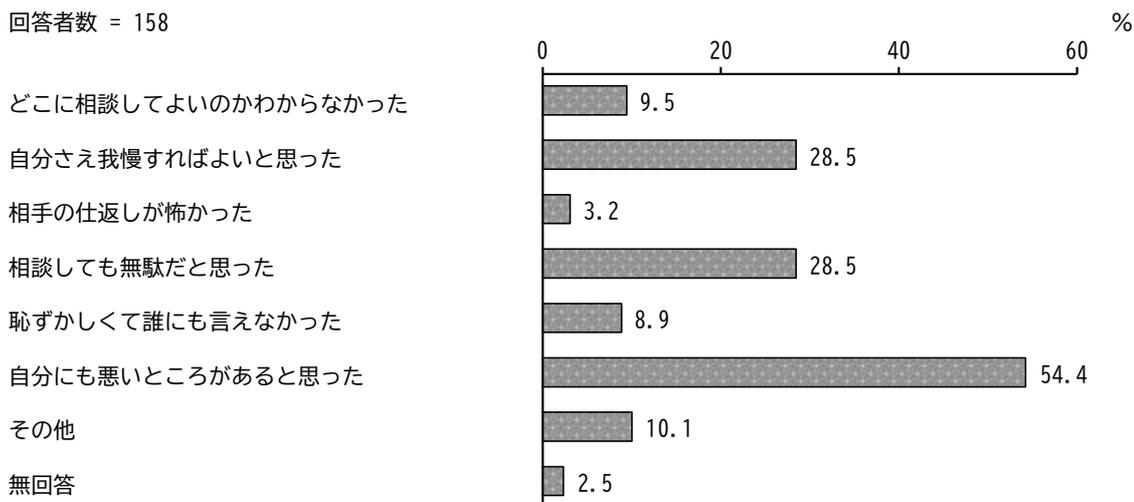
男女共同参画社会に関する事項・言葉の中で、「DV防止法（『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律』）」の認知度（問 43）をみると、「見たり聞いたりしたことがある」人は 55.8%となっており、約半数がまだ認知していないことから、法律の周知があまり進んでいない状況が伺えます。DVの根絶に向けて、一人ひとりが正しい知識を持ち、暴力を許さない社会意識の醸成に向けた取り組みを進めていくことが必要です。

また、DVについての経験（問 44）をみると、男性に比べ女性で被害経験が多くなっています。また、そのことを誰かに打ち明けたり、相談したりしたか（問 45）を聞いたところ、「相談しなかった」が 64.0%となっており、周囲や専門機関等への相談に結びつかなかった人の割合が6割を超えて高くなっています。

相談していない理由（問 47）として、「自分にも悪いところがあった」とが 54.4%、「自分さえ我慢すればよいと思った」、「相談しても無駄だと思った」が 28.5%、となっています。問題を当事者間で潜在化させたままにするのではなく、暴力に苦しんでいる人が助けを求めやすい支援・相談体制の充実が求められます。

【DVについて相談していない理由】

回答者数 = 158



# 事業所調査結果からみた課題

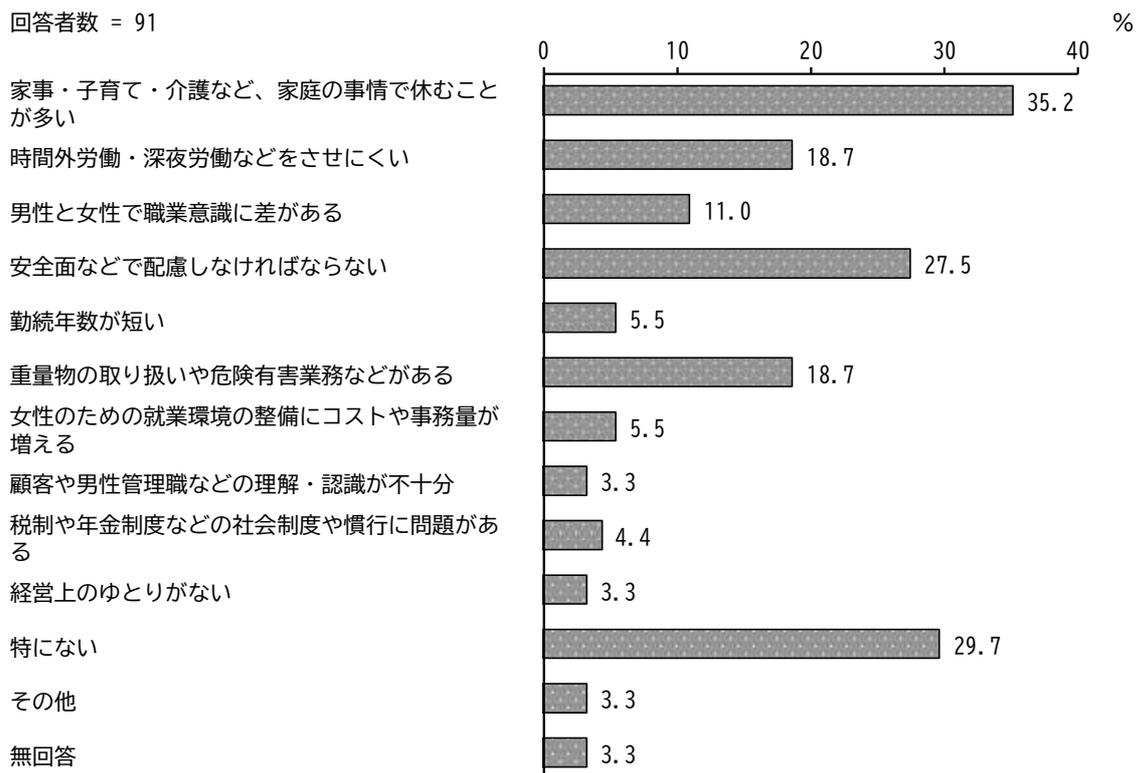
## 1 働く場における男女共同参画の推進

事業所における男女配置について（問6）、「女性のみ配置の部署がある」の割合は16.5%、「男性のみ配置の部署がある」の割合は34.1%となっており、男性のみの配置となった理由については（問8）、「技能や資格を持つ女性がない」、「女性の適任者がいない」割合が2割程度となっており、女性人材の能力開発や育成を進めていくことが必要です。

また、女性管理職の登用方針（問11）については、「増やす予定」とする事業所が30.8%にとどまり、「現状のまま」が52.7%と半数以上を占めています。

女性従業員の能力活用にあたっての課題（問12）については、「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」の割合が35.2%と最も高く、次いで、「安全面などで配慮しなければならない」の割合が27.5%となっていることから、男女がともに育児や介護を担っていくことへの支援や、柔軟な勤務体制の整備や業務分担の見直しが求められます。

【女性従業員の能力活用における課題】

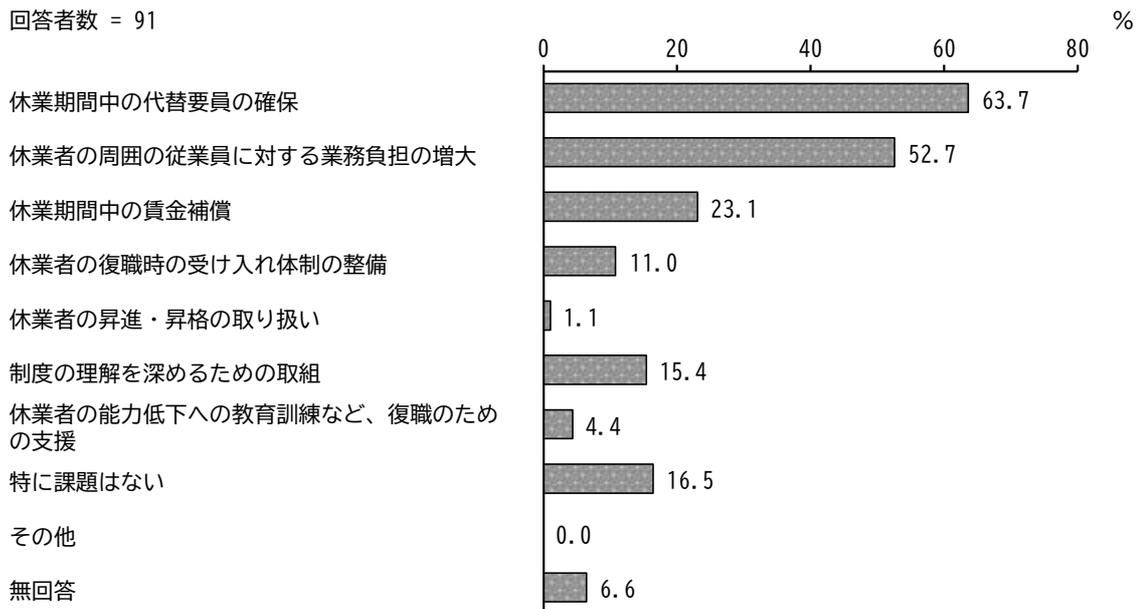


## 2 家庭生活と社会活動の両立支援

育児休業取得状況（問 16）について、男性従業員では取得していない割合が 41.4%と高い状況です。介護休業取得についても、男女ともに取得が「0人」が 90.1%を占めており、休業制度の利用促進が課題となっています。

また、育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題（問 18）として、「休業期間中の代替要員の確保」「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」「休業期間中の賃金補償」が挙げられており、中小規模の事業所においては、制度を整備すること自体が難しい状況がうかがえます。

【育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題】



## 3 あらゆる暴力の根絶

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント全般の防止に向けた取組状況（問 19）については、78.0%の事業所が「取り組んでいる」と回答しており、比較的高い割合となっていますが、一方で「特に何もしていない」とする事業所も 19.8%となっています。特に、小規模事業所では取組が不十分な傾向が見られ、相談窓口の設置や研修の実施など、ハラスメント対策を強化する必要があります。

【ハラスメント全般の防止に向けた取組状況】

