

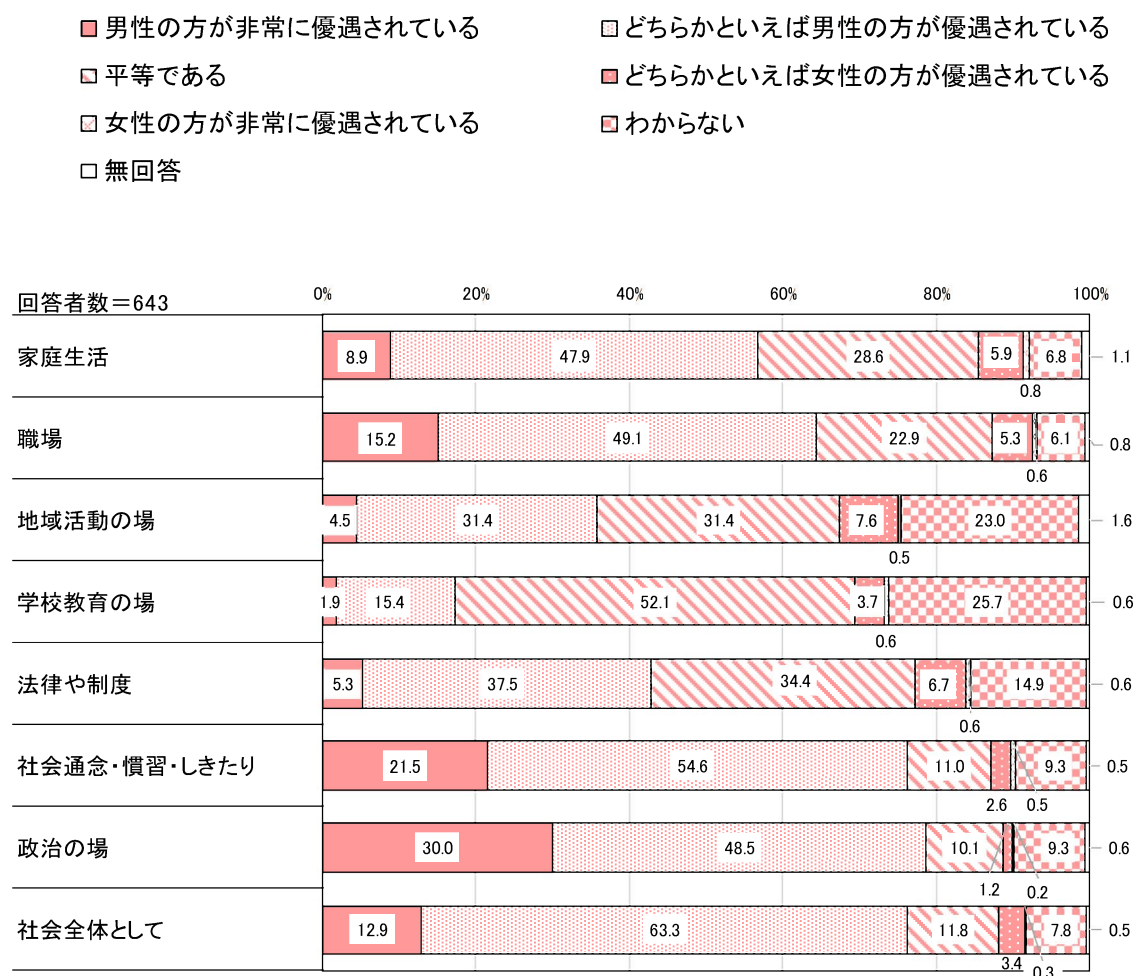
(2) 男女の地位の平等について

男女の地位の平等について、『社会通念・慣習・しきたり』『政治の場』『社会全体として』で「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性優遇”の割合が高くなっています。

性別でみると、『政治の場』において、「男性の方が非常に優遇されている」と回答した男性が 20.5%であるのに対し、女性では 37.0%となっており、他の項目と比較して男女の認識の差が大きくなっています。

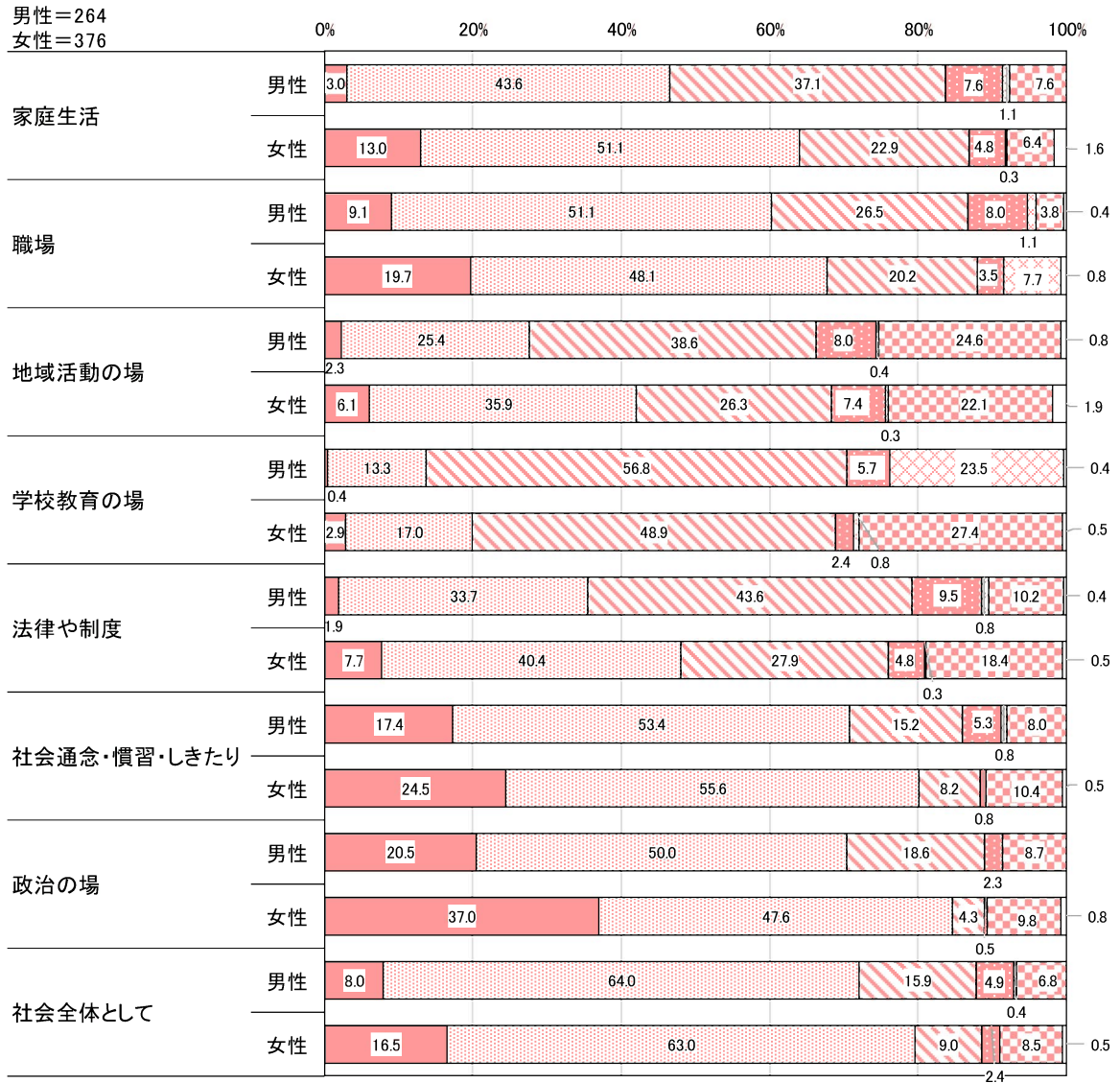
今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要なこととして、瑞穂市では「男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の割合が 33.6%と最も高くなっているのに対し、県では「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改めること」が 26.9%と最も高くなっています。

図表 11 各分野における男女の地位の平等について



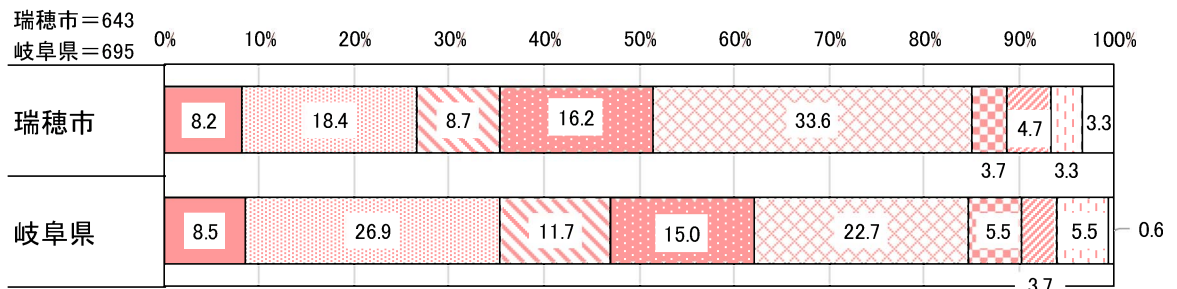
図表 12 性別ごとの各分野における男女の地位の平等について

- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等である
- 女性の方が非常に優遇されている
- 無回答
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- ▩ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- ▧ わからない



図表 13 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要だと思うこと

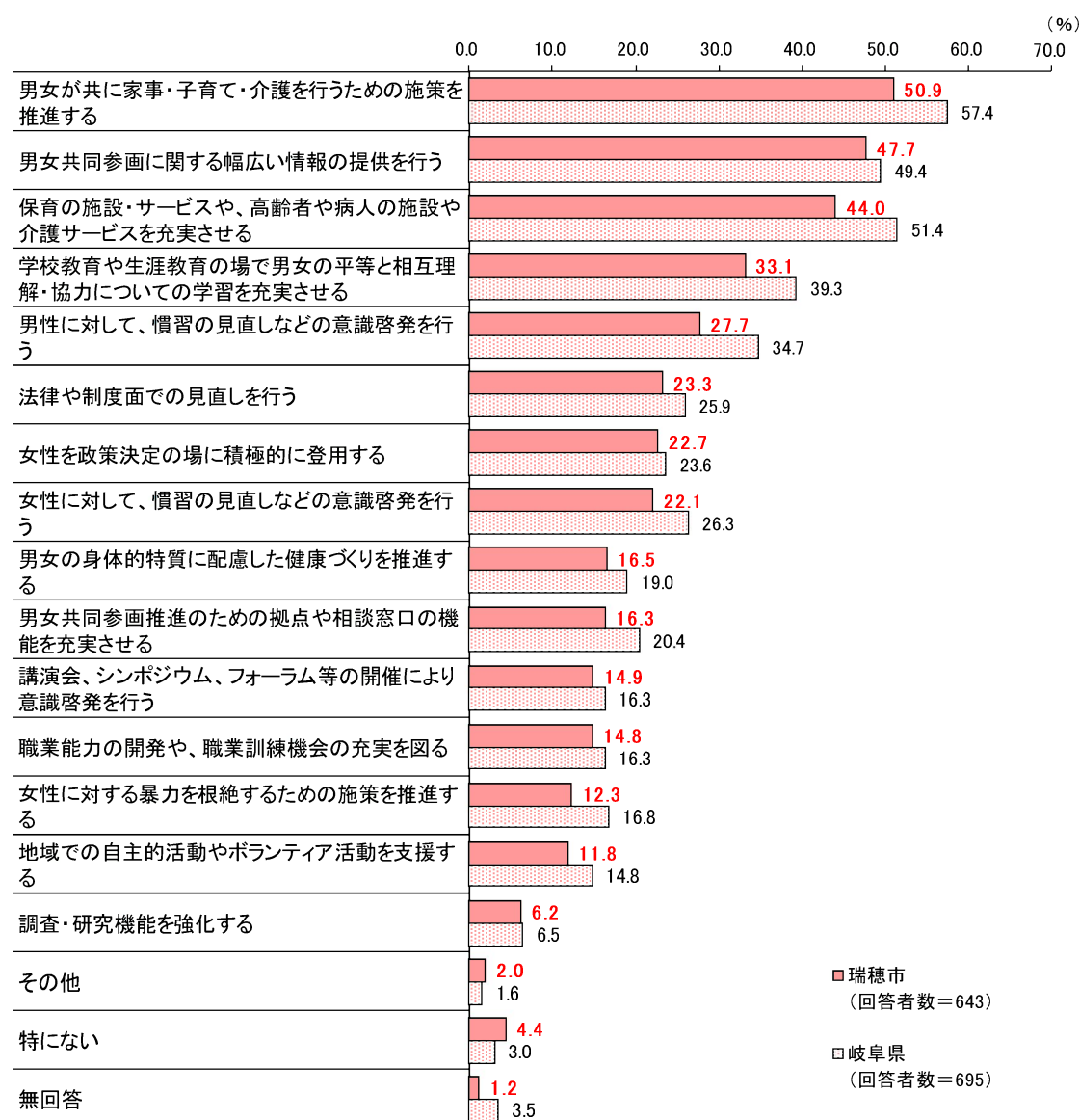
- 法律や制度の見直しを行い、性差別につながるものをなくすこと
- 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・習慣・しきたりを改めること
- 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に能力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- 男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること
- 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- その他
- わからない
- 無回答



「男女共同参画社会」を形成していくために、行政が力を入れていくべきだと思うこととしては、「男女が共に家事・子育て・介護を行うための施策を推進する」の割合が50.9%と最も高く、家庭での男性の参画が最も重要とされています。

家庭での役割分担については、各家庭でのコミュニケーションを充実していくことが基本となるものの、仕事と家庭を両立する環境づくりや男性の家事の抵抗感をなくす取組が必要です。

図表14 「男女共同参画社会」を形成していくために、行政が力を入れていくべきだと思うこと

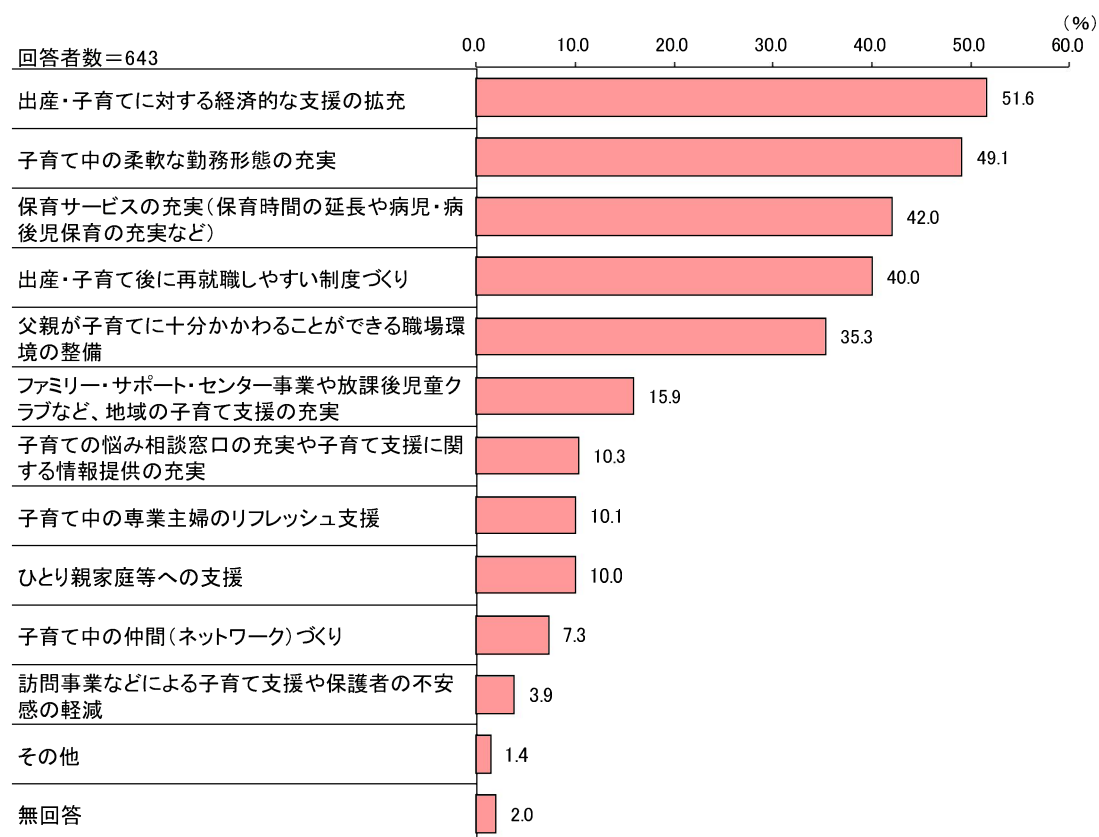


(3) 子育て支援について

安心して子どもを産み育てるために必要なことについて、「出産・子育てに対する経済的な支援の拡充」の割合が 51.6%と最も高く、次いで「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」の割合が 49.1%、「保育サービスの充実（保育時間の延長や病児・病後児保育の充実など）」の割合が 42.0%と高くなっています。

特に女性では、「子育て中の柔軟な勤務形態の充実」「保育サービスの充実（保育時間の延長や病児・病後児保育の充実など）」「ファミリー・サポート・センター事業や放課後児童クラブなど、地域の子育て支援の充実」など働きながら子育てのできる柔軟な働き方や、出産・子育てに対する経済的支援に加えて、保育サービスの充実が求められています。

図表 15 安心して子どもを産み育てるために必要なこと



図表 16 安心して子どもを産み育てるために必要なこと（性別）

単位：％

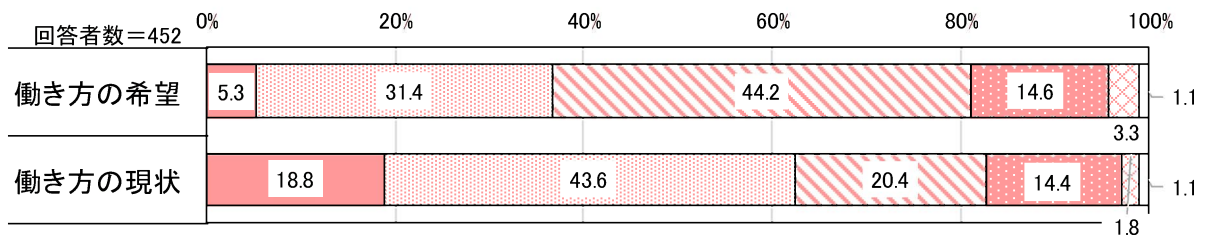
| 区分 | 有効回答数（件） | 出産・子育てに対する経済的な支援の拡充 | 子育て中の柔軟な勤務形態の充実 | 父親が子育てに十分かかわることができる職場環境の整備 | 子育ての悩み相談窓口の充実や子育て支援に関する情報提供の充実 | 訪問事業などによる子育て支援や保護者の不安感の軽減 | 病後児保育の充実など | 児童クラブなど、地域の子育て支援の充実 | ファミリー・サポート・センター事業や放課後保育サービスの充実（保育時間の延長や病児・病後児保育の充実など） | 子育て中の専業主婦のリフレッシュ支援 | ひとり親家庭等への支援 | 子育て中の仲間（ネットワーク）づくり | 出産・子育て後に再就職しやすい制度づくり | その他 | 無回答 |
|----|----------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------|---------------------|---|--------------------|-------------|--------------------|----------------------|-----|-----|
| 男性 | 264 | 59.1 | 44.3 | 36.0 | 14.0 | 3.0 | 38.6 | 11.4 | 11.0 | 12.1 | 7.6 | 37.9 | 0.4 | 0.4 | |
| 女性 | 376 | 46.3 | 52.9 | 34.6 | 7.7 | 4.3 | 44.4 | 19.1 | 9.3 | 8.2 | 7.2 | 41.8 | 1.9 | 3.2 | |

（４）ワーク・ライフ・バランスについて

市民が望む働き方としては、「家庭生活や地域活動と、仕事を同じように両立させている（させたい）」が希望で44.2%と最も多くなっているのに対し、現実では20.4%にとどまっています。一方で、「家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念している（したい）」は、希望は5.3%なのに対し、現実には18.8%と13.5ポイントの差があり、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実では大きな乖離がみられます。

図表 17 市民が望む働き方（希望）と市民が望む働き方（現状）

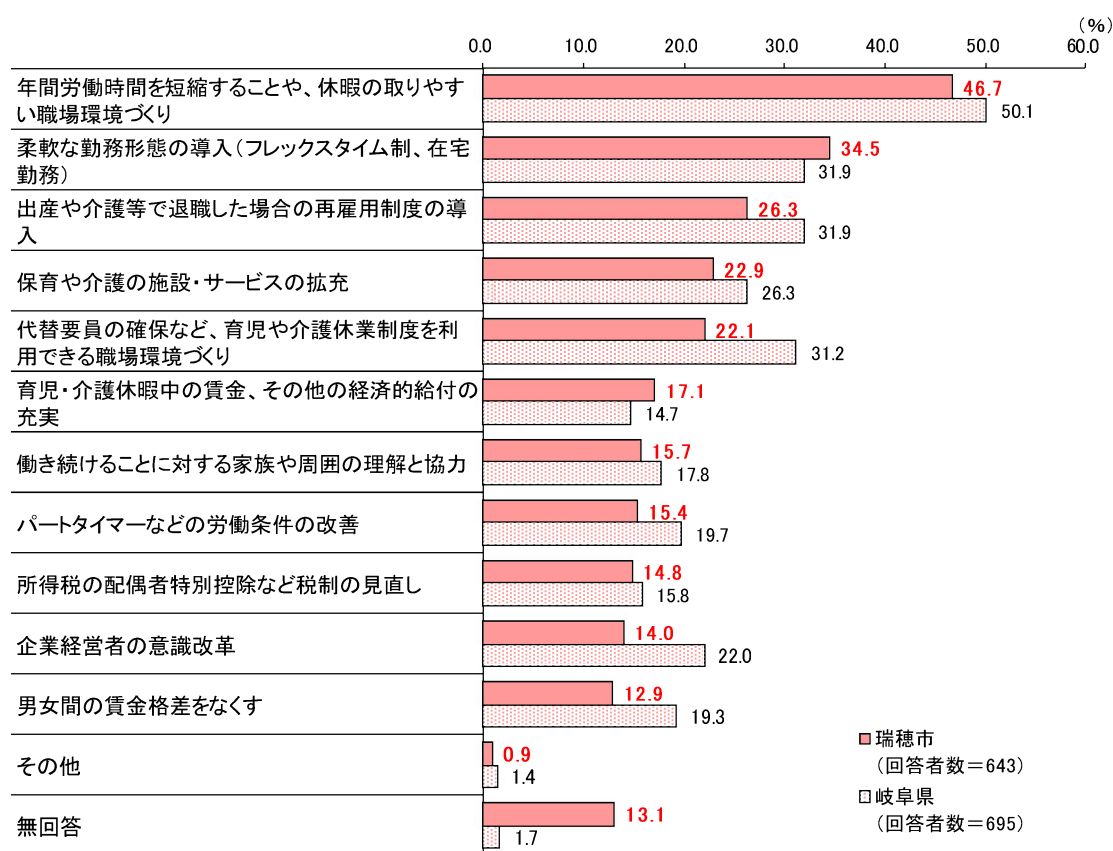
- 家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念している(したい)
- 家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させている(させたい)
- 家庭生活や地域活動と、仕事を同じように両立させている(させたい)
- 仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先させている(させたい)
- 仕事よりも、家庭生活や地域活動に専念している(したい)
- 無回答



男女が共に「仕事と家庭を両立」をするための条件としては、「年間労働時間を短縮することや、休暇の取りやすい職場環境づくり」の割合が46.7%と最も高く、次いで「柔軟な勤務形態の導入（フレックスタイム制、在宅勤務）」の割合が34.5%、「出産や介護等で退職した場合の再雇用制度の導入」の割合が26.3%となっています。

仕事と家庭を両立するにあたっては、制度を利用しやすい職場づくりや多様な働き方を選べる制度づくりが求められていることがうかがえます。

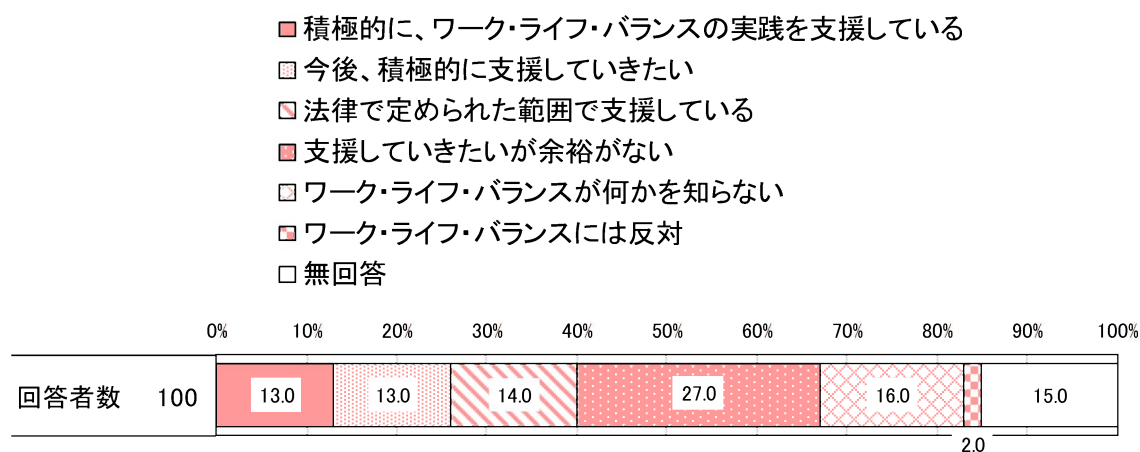
図表 18 男女が共に「仕事と家庭を両立」をするための条件



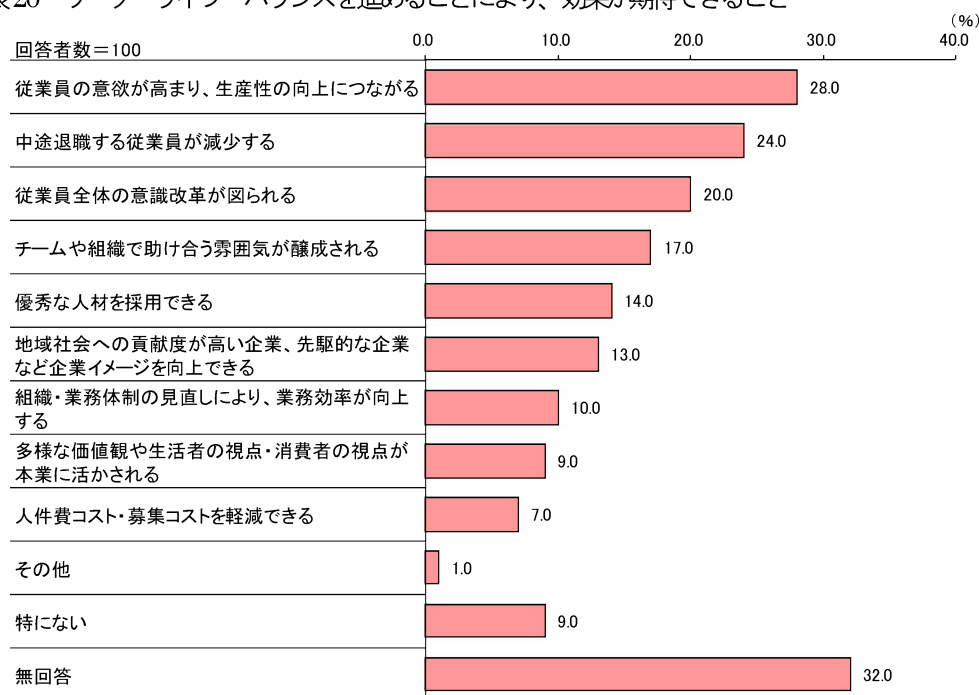
事業所調査では、ワーク・ライフ・バランスをすすめることについて、「支援していききたいが余裕がない」の割合が 27.0%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」の割合が 16.0%となっています。「積極的にワーク・ライフ・バランスの実践を支援している」の割合が 13.0%とワーク・ライフ・バランスをすすめている事業所は少ないのが現状です。

また、ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、効果が期待できることとして、「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」「中途退職する従業員が減少する」「従業員全体の意識改革が図られる」の割合が高くなっており、ワーク・ライフ・バランスを実践することのメリットも周知していくことが重要となります。

図表19 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスの考え方について



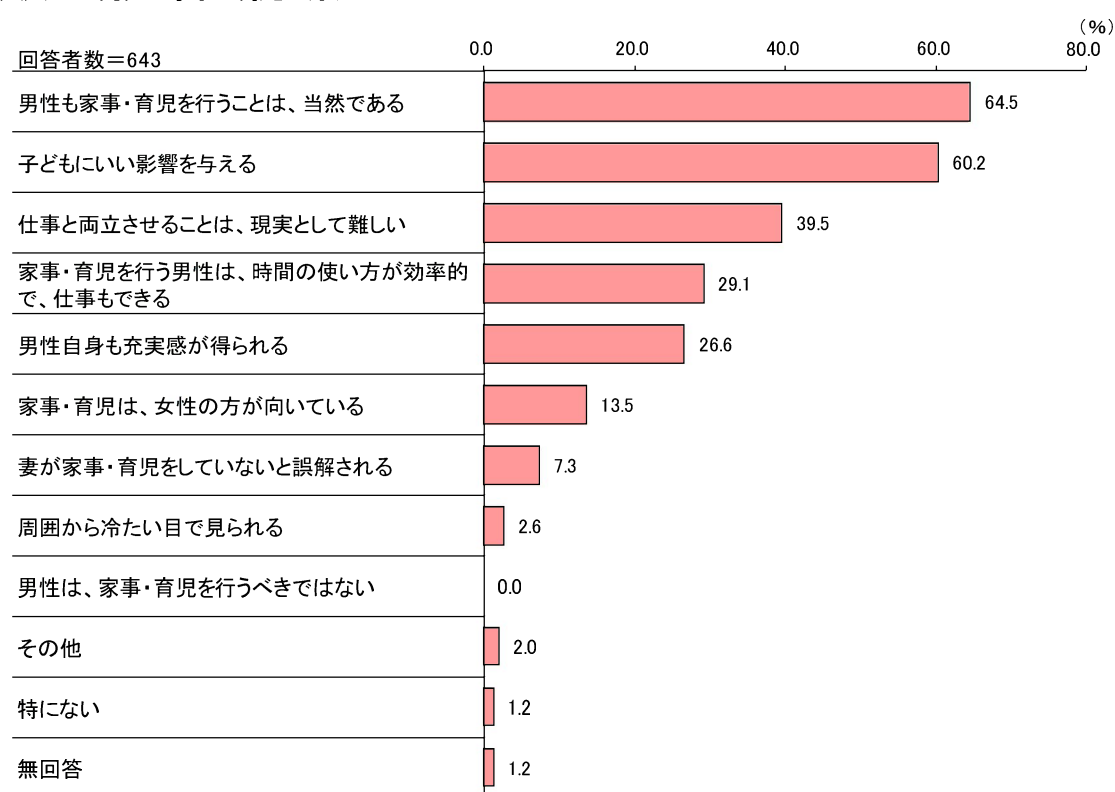
図表20 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、効果が期待できること



男性が家事・育児を行うことについては、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が64.5%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が60.2%となっています。一方で、「仕事と両立させることは、現実として難しい」の割合も39.5%となっています。

性別で見ると、女性に比べ、男性で「仕事と両立させることは、現実として難しい」「家事・育児は、女性の方が向いている」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる」「子どもにいい影響を与える」の割合が高くなっています。

図表21 男性が家事・育児を行うこと



図表 22 男性が家事・育児を行うこと（性別）

単位：％

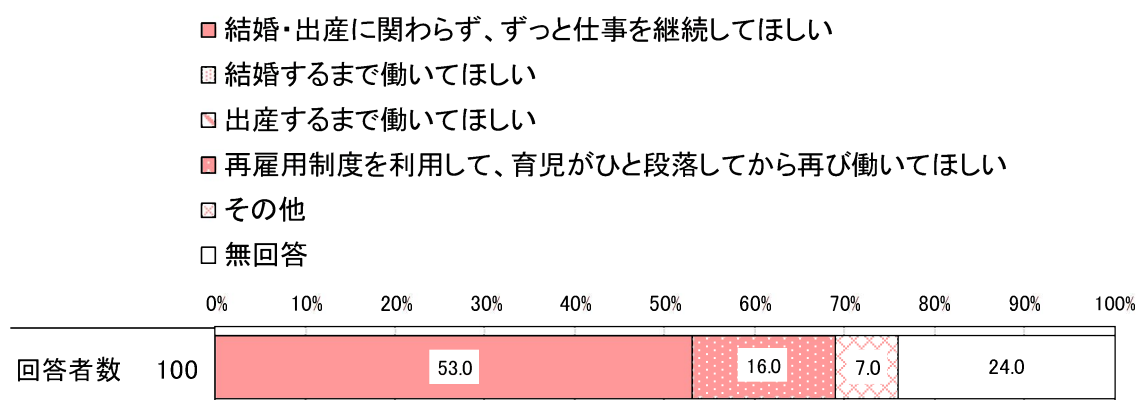
| 区分 | 有効回答数（件） | 男性も家事・育児を行うことは、当然である | 家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる | 男性自身も充実感が得られる | 子どもにいい影響を与える | 仕事と両立させることは、現実として難しい | 家事・育児は、女性の方が向いている | 妻が家事・育児をしていないと誤解される | 周囲から冷たい目で見られる | 男性は、家事・育児を行うべきではない | その他 | 特になし | 無回答 |
|----|----------|----------------------|--------------------------------|---------------|--------------|----------------------|-------------------|---------------------|---------------|--------------------|-----|------|-----|
| 男性 | 264 | 62.9 | 22.0 | 28.4 | 49.6 | 43.9 | 19.7 | 5.7 | 3.0 | 0.0 | 2.3 | 1.9 | 0.0 |
| 女性 | 376 | 66.0 | 34.3 | 25.5 | 68.1 | 36.4 | 9.0 | 8.2 | 2.1 | 0.0 | 1.9 | 0.8 | 2.1 |

(5) 育児・介護等の両立支援について

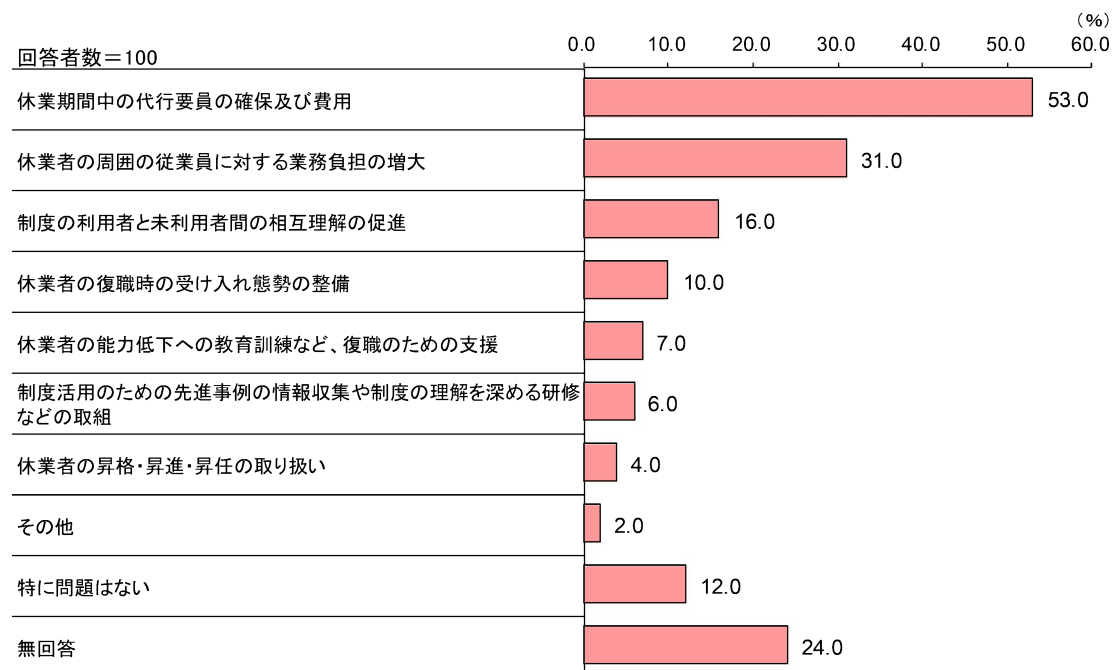
事業所調査では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が53.0%、「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が16.0%と女性に働き続けてほしいという事業所は多くなっています。

また、育児・介護休業制度の利用を進めていくうえでの課題として、「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が53.0%、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が31.0%となっています。

図表23 貴事業所では、女性従業員にどのように働いてほしいか



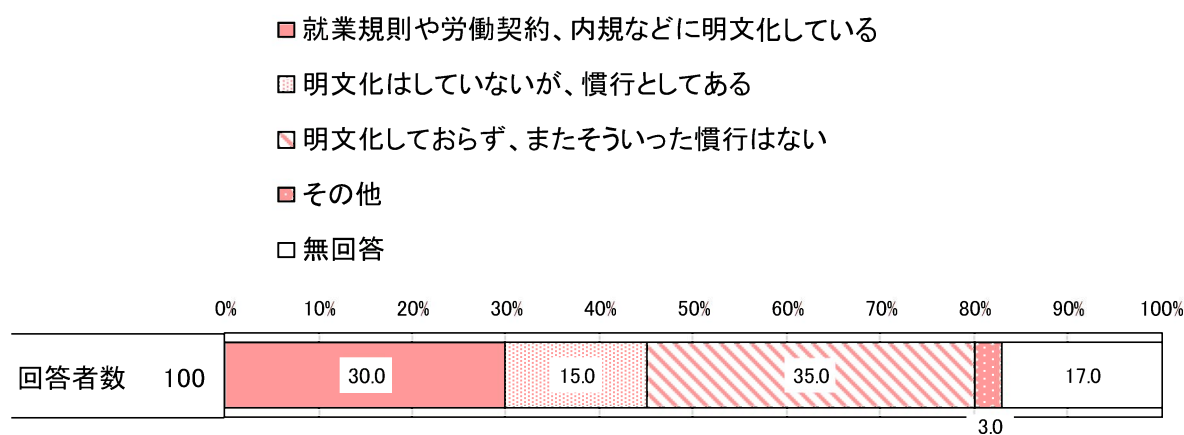
図表24 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となること



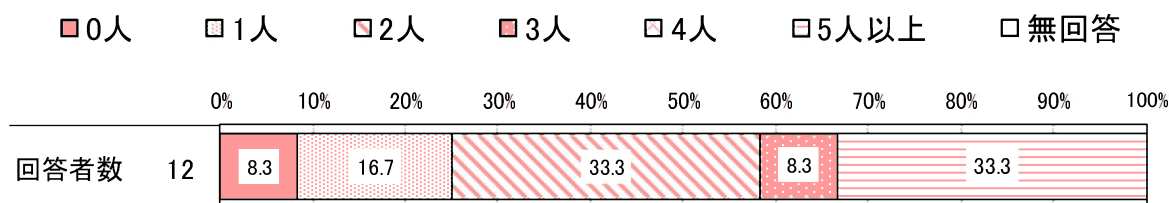
事業所調査では、「育児・介護休業制度」の規定について「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が 35.0%と最も高く、次いで「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が 30.0%、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が 15.0%となっています。

また、出産した従業員のうち育児休業を取得した女性の割合は「1人」から「5人以上」を合わせると、91.6%となっています。一方で、配偶者が出産した従業員のうち育児休業を取得した男性の割合は 6.7%と低くなっています。

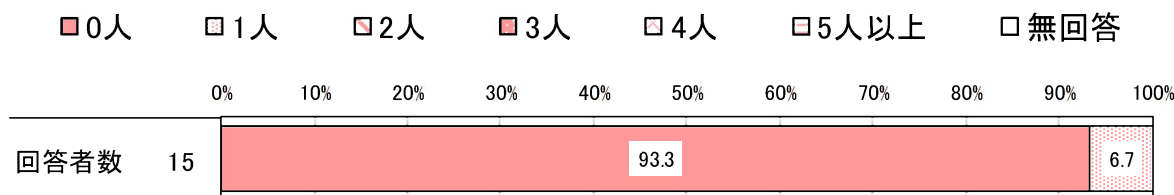
図表 25 事業所における「育児・介護休業制度」の規定について



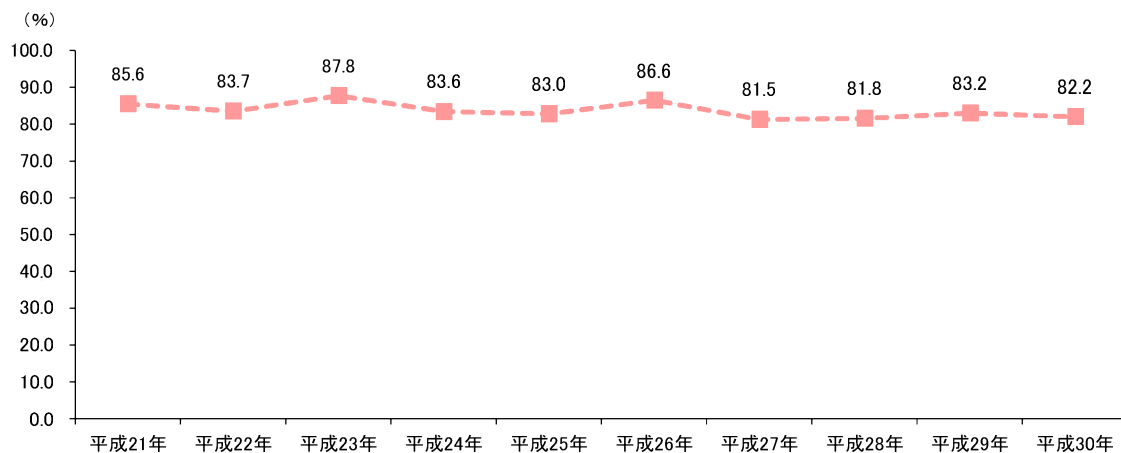
図表 26 出産した従業員のうち育児休業を取得した割合



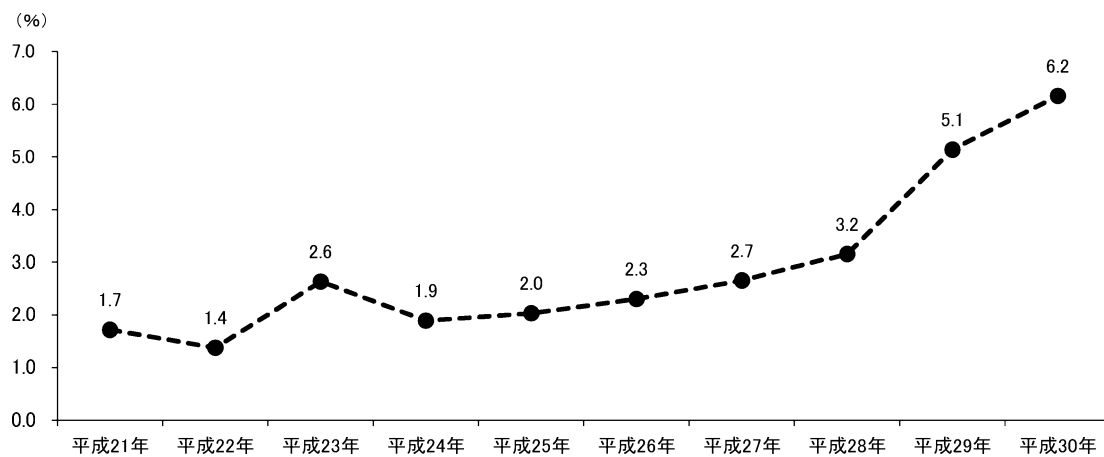
図表 27 配偶者が出産した従業員のうち育児休業を取得した割合



図表 28 女性の育児休業者割合（全国）



図表 29 男性の育児休業者割合（全国）



資料：雇用均等基本調査

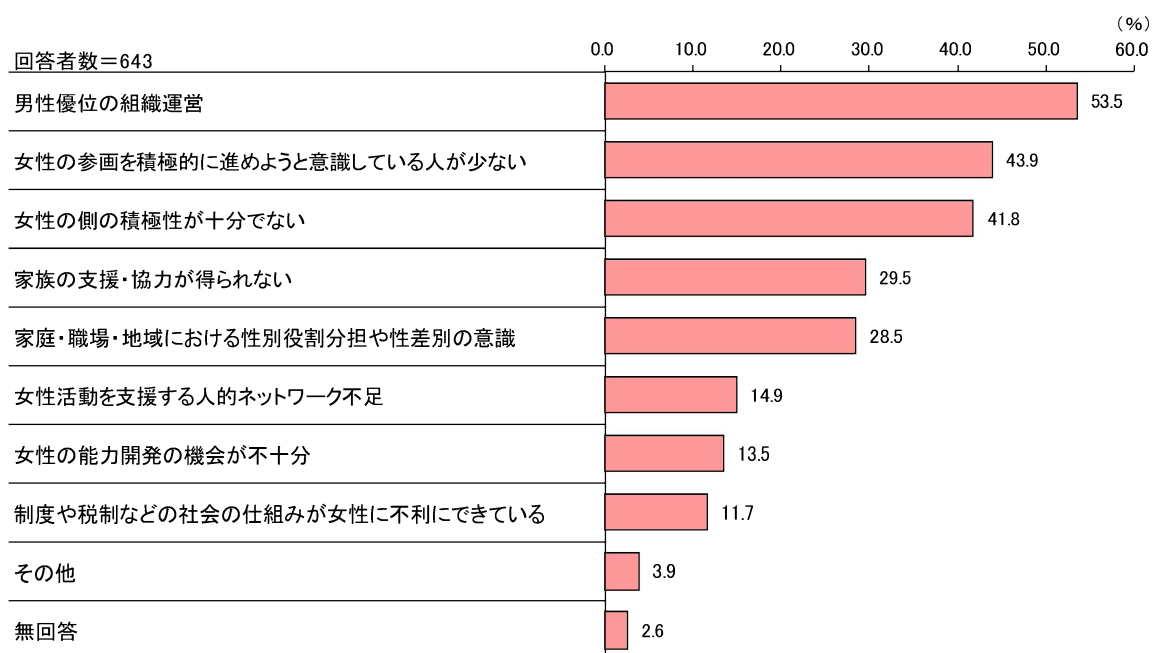
※平成 23 年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由としては、「男性優位の組織運営」の割合が 53.5%と最も高く、次いで「女性の参画を積極的に進めようとしている人が少ない」の割合が 43.9%、「女性の側の積極性が十分でない」の割合が 41.8%となっています。

性別で見ると、女性では「女性活動を支援する人的ネットワーク不足」「家庭・職場・地域における性別役割分担や性差別の意識」の割合が高くなっています。

また、女性の社会進出があまり進んでいない分野へ女性の進出を進めていくためには、「企業が自主的に、女性社員の採用や管理職への登用、教育訓練などに目標を設けて取組を進める」の割合が 59.6%と最も高く、次いで「国や地方公共団体が、女性を積極的に活用する企業などに助成を行ったり、税を軽減したりする」の割合が 40.7%、「あらゆる専門分野において女性の研究者が増える取組を進める」の割合が 26.4%となっています。

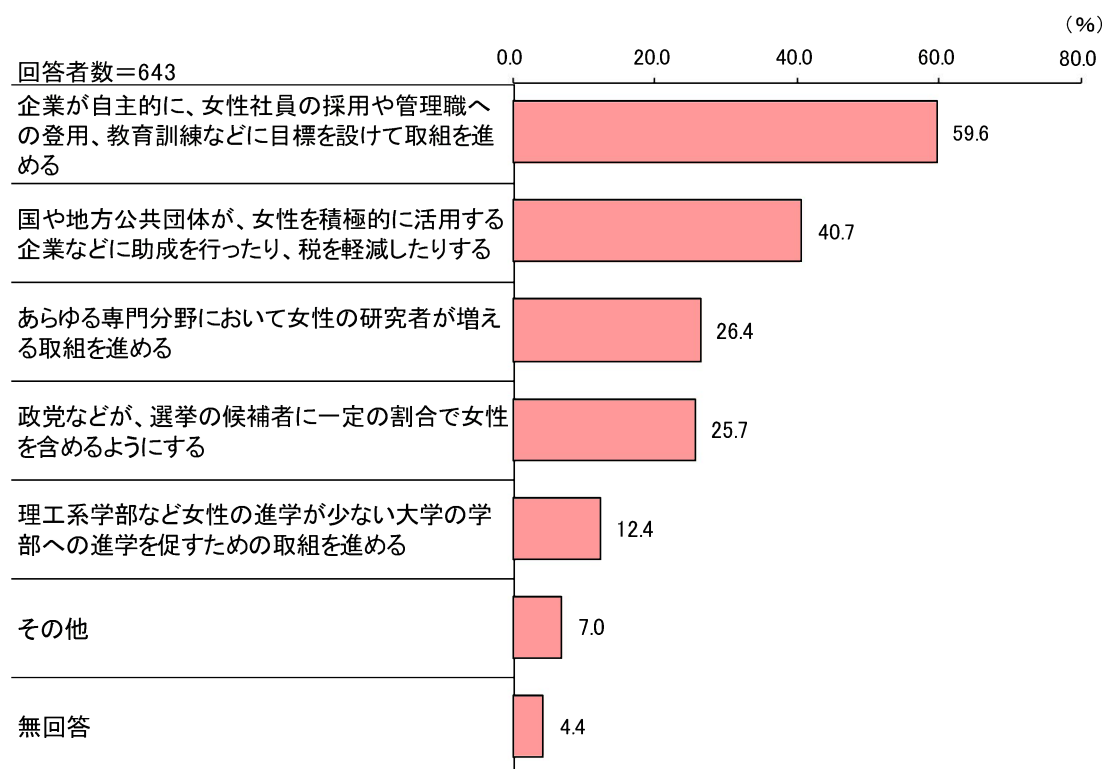
図表30 企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由



図表31 企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由(性別)

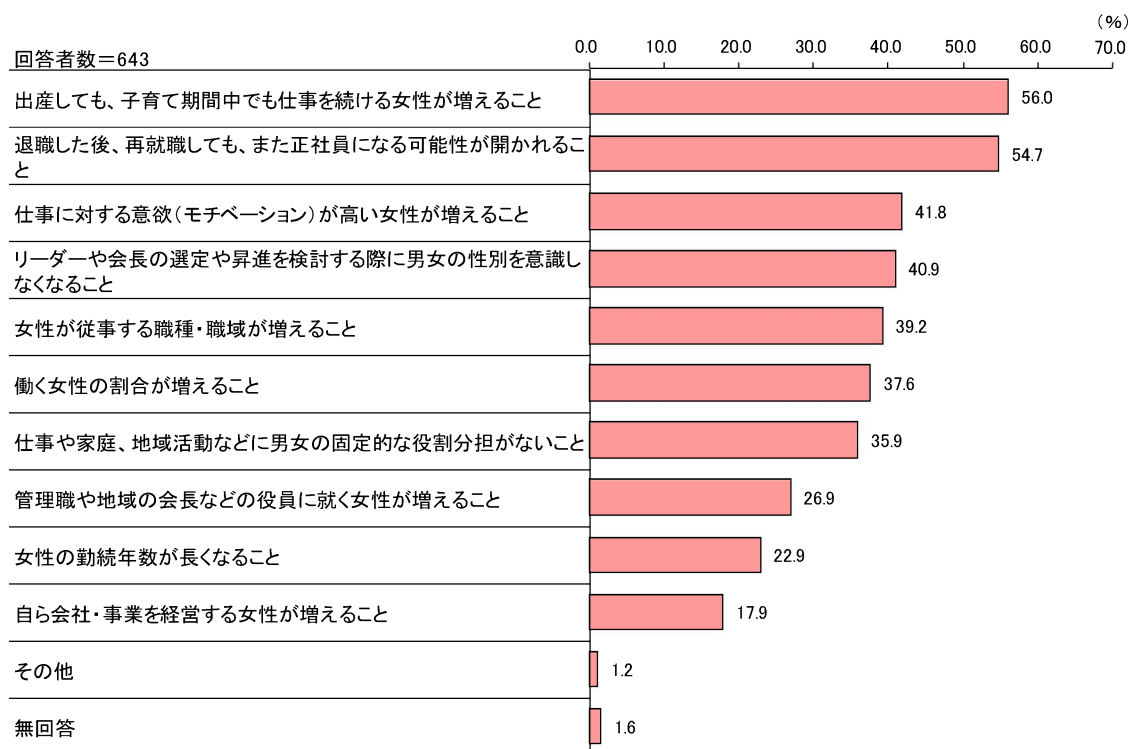
| 区分 | 有効回答数(件) | 男性優位の組織運営 | 家族の支援・協力が得られない | 女性の能力開発の機会が不十分 | 女性活動を支援する人的ネットワーク不足 | 家庭・職場・地域における性別役割分担や性差別の意識 | 女性の側の積極性が十分でない | 女性の参画を積極的に進めようと思っていない人が少ない | 制度や税制などの社会のしくみが女性に不利にできている | その他 | 無回答 |
|----|----------|-----------|----------------|----------------|---------------------|---------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|-----|-----|
| 男性 | 264 | 57.6 | 31.4 | 14.4 | 11.4 | 25.0 | 41.3 | 45.1 | 10.6 | 3.4 | 2.7 |
| 女性 | 376 | 51.1 | 28.2 | 12.8 | 17.3 | 30.9 | 42.0 | 43.1 | 12.5 | 4.3 | 2.7 |

図表32 女性の社会進出があまり進んでいない分野へ女性の進出を進めていくために必要なこと



女性の活躍が推進されている状態については、「出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること」の割合が56.0%と最も高く、次いで「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれること」の割合が54.7%、「仕事に対する意欲（モチベーション）が高い女性が増えること」の割合が41.8%となっています。

図表33 女性の活躍が推進されている状態について



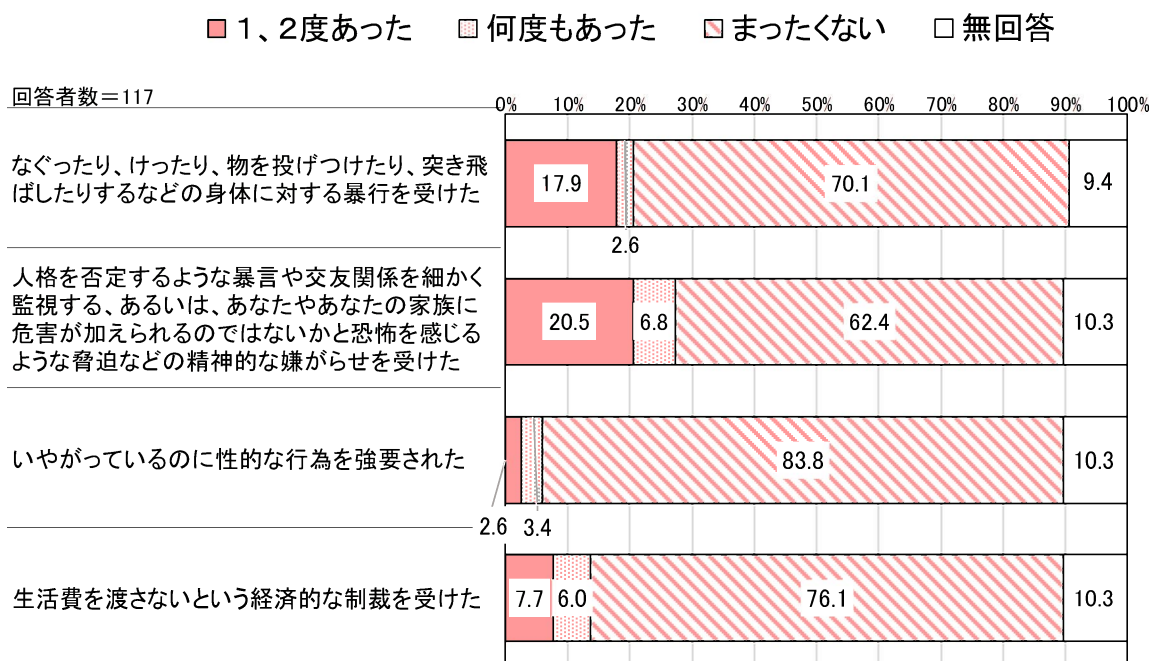
(6) ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者・パートナーからの暴力）など、人権への配慮について

5年以内に、『なぐったり、けったり、物を投げつけたり突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行を受けた』『人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視する、あるいは、あなたやあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫などの精神的な嫌がらせを受けた』で「1、2度あった」「何度もあった」を合わせた“あった”の割合が2割以上みられています。

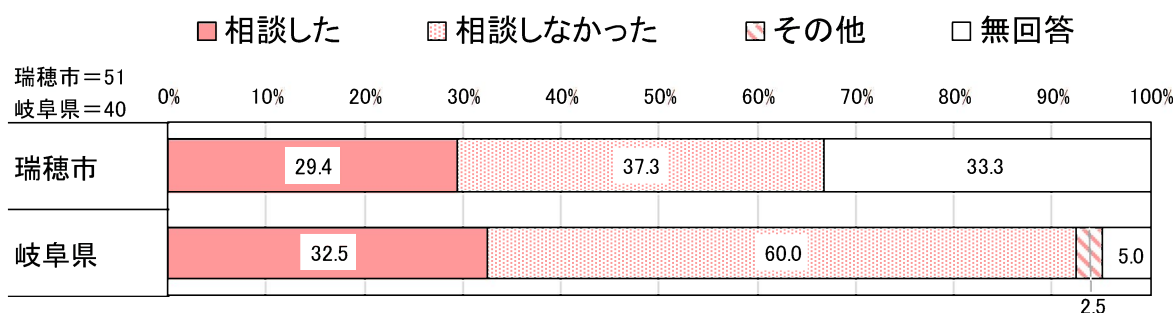
DVについて“あった”人のうち、「相談しなかった」人の割合が36.5%と高く、相談した人でも専門的な機関に相談している人は少ない現状です。

そのため、市民が悩みを抱え込まず、安心して気軽に相談できるよう、窓口の周知を行う必要があります。

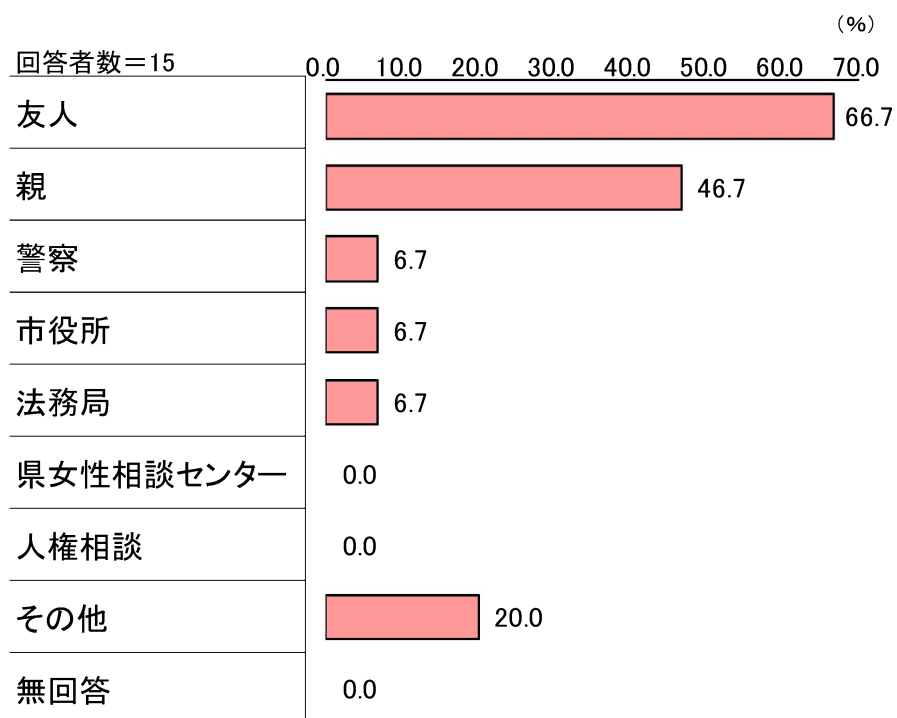
図表34 過去5年以内に配偶者や交際相手から暴力や虐待を受けた経緯



図表35 配偶者や交際相手から暴力や虐待を受けた場合の相談について



図表 36 配偶者や交際相手から暴力や虐待を受けた場合の相談先について（相談した人）



本市における現状と市民意識調査結果を踏まえた課題は以下の通りとなります。

○固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発

わたしたちの日々の生活の中には、社会慣習に根ざした固定的性別役割分担意識や、それに基づく社会慣行が依然として強く残っており、社会における様々な場面で男女間の不平等を感じる人が多いのが現状です。

市民意識調査結果からも、学校教育以外の分野では『男性の方が優遇されている』と考えている人が多くなっており、特に『社会通念・慣習・しきたり』『政治の場』『社会全体』などで高くなっています。

このように多くの市民が社会の様々な場面で男女の不平等を感じていることから、より一層の男女平等の実現に向けた意識啓発に努める必要があります。

○女性が能力を十分に発揮できる環境の整備

国においては、平成 25 年 6 月に成長戦略の柱の最重要分野として「女性の活躍」を位置づけ、さらに平成 27 年 9 月には「女性活躍推進法」が施行されるなど、女性を取り巻く環境は大きく変化しています。

本市においても働く女性は増加傾向にあり、女性の社会進出が進みつつあります。その一方で、政策・方針決定過程における女性が占める割合は国や県と比較して低いのが現状です。

男女共同参画社会を実現するためには、政策や方針決定の場への女性の参画は、必要不可欠なことから、女性が能力を十分に発揮できる環境の整備を進めていく必要があります。

○仕事と生活を調和させやすい環境の整備

共働き家庭の増加やライフスタイルの多様化が進む中、ワーク・ライフ・バランスが課題となっています。

市民意識調査結果からは、仕事と家庭を両立させるためには、男女とも『労働時間の短縮や休暇が取りやすい職場環境づくり』に対する希望が高くなっています。

また、全国の育児休業の取得率の推移をみると、女性では 8 割を超えています。一方で、男性では近年では増えてきてはいるものの、平成 30 年では 6.2%程度と依然として低い状況にあります。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、男性の長時間労働の削減や男性の育児休暇取得の促し、男性中心型の労働慣行の変革などの職場環境の整備を促す必要があります。

○様々な困難を抱える家庭への支援

近年、少子高齢化の進行、核家族化や未婚、離婚の増加等により、単身世帯やひとり親世帯が増加しています。さらには非正規雇用問題に代表される雇用形態の変化などにより、貧困など生活上の様々な困難を抱える人が増加しています。

本市においてもひとり親世帯は増加傾向にあり、特に母子世帯は増加しています。

そのため、高齢者や障がい者、ひとり親世帯、外国人、貧困世帯など、生活上の困難に直面している人が、地域において自立した生活を送ることができるよう支援していく必要があります。

○あらゆる暴力や差別など人権侵害を防止する取組

男女共同参画を推進する上での大きな問題として、ドメスティック・バイオレンス（DV）があります。被害者の多くが女性であり、DVは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であることから、暴力根絶に向けた取組が必要になります。

市民意識調査によると、被害にあった人は2割を超えています。また、DVについて“あった”人のうち、「相談しなかった」人が約4割を占めており、相談した人でも親や友人など身近な人に相談している人がほとんどで、専門的な機関に相談している人は少なくなっています。

そのため、DVが絶対に許されない行為であることを広く周知するとともに、被害者が相談しやすい体制の整備・充実に努めるなど、市民が安心して暮らすことができる社会の実現を目指す必要があります。