

2. アンケート調査結果からみる瑞穂市の現状

調査概要

●調査の目的

「瑞穂市第2次男女共同参画基本計画」の策定にあたり、瑞穂市における社会参加への現状ならびに社会活動に関する参画の機会に対するニーズ、男女平等ならびに女性の人権に対する意識等について把握し、計画策定の基礎資料として、調査を実施するものです。

●調査方法等

- ・調査対象 市民：瑞穂市在住の満18歳以上70歳未満の方を無作為抽出
事業所：瑞穂市商工会に所属する事業所
- ・調査期間 市民：平成31年1月15日から平成31年1月31日
事業所：平成30年11月30日から平成30年12月26日
- ・調査方法 郵送による配布・回収

●回収状況

	配布数	有効回答数	有効回答率
市民	2,000通	643通	32.2%
事業所	836通	101通	12.1%

●調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを網かけをしています。（無回答を除く）
- ・岐阜県の数字については「男女共同参画に関する県民意識調査報告書（平成30年1月）」より記載しています。

(1) 男女平等に関する意識について

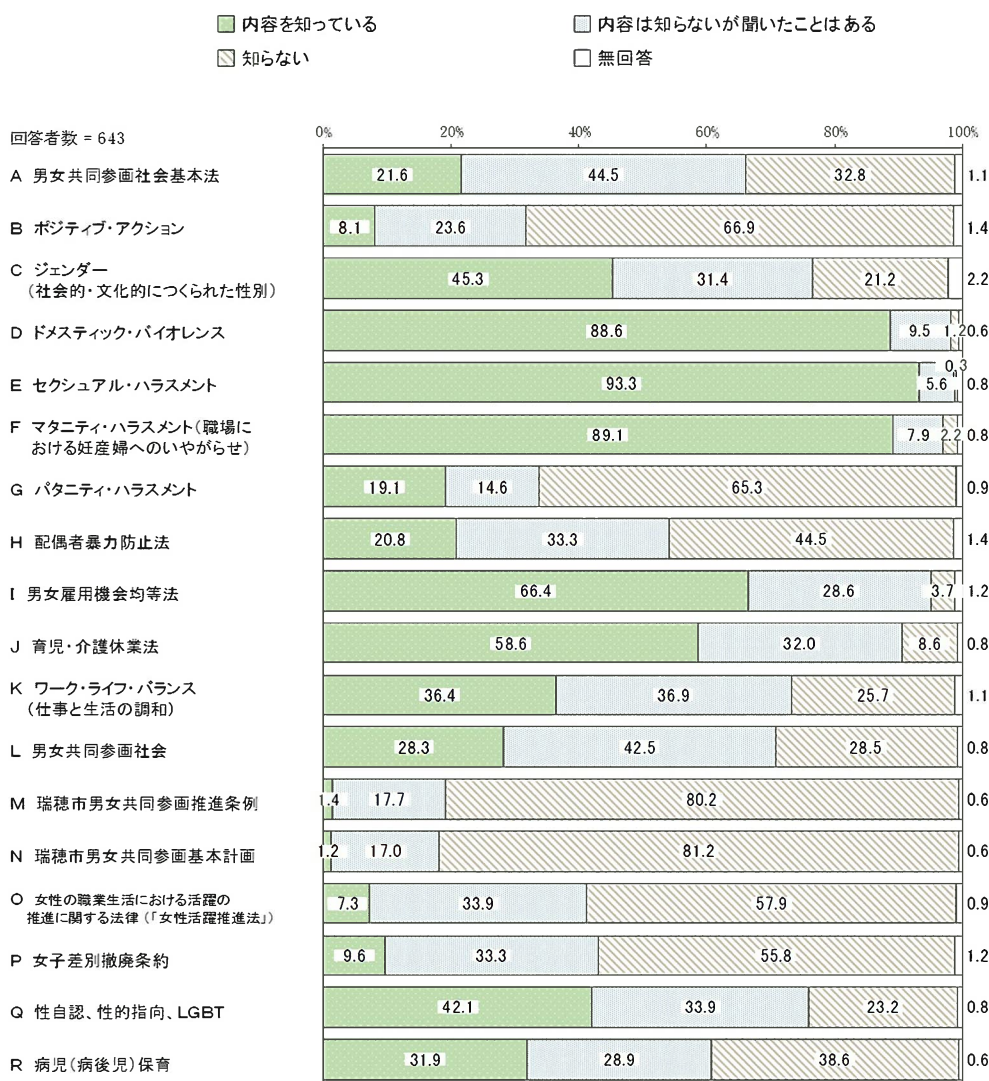
男女平等に関する意識については、『ドメスティック・バイオレンス』『セクシュアル・ハラスメント』で「内容を知っている」の割合が高く約9割となっています。

一方で、『瑞穂市男女共同参画推進条例』『瑞穂市男女共同参画基本計画』で「知らない」の割合が高く、認知度が低くなっています。

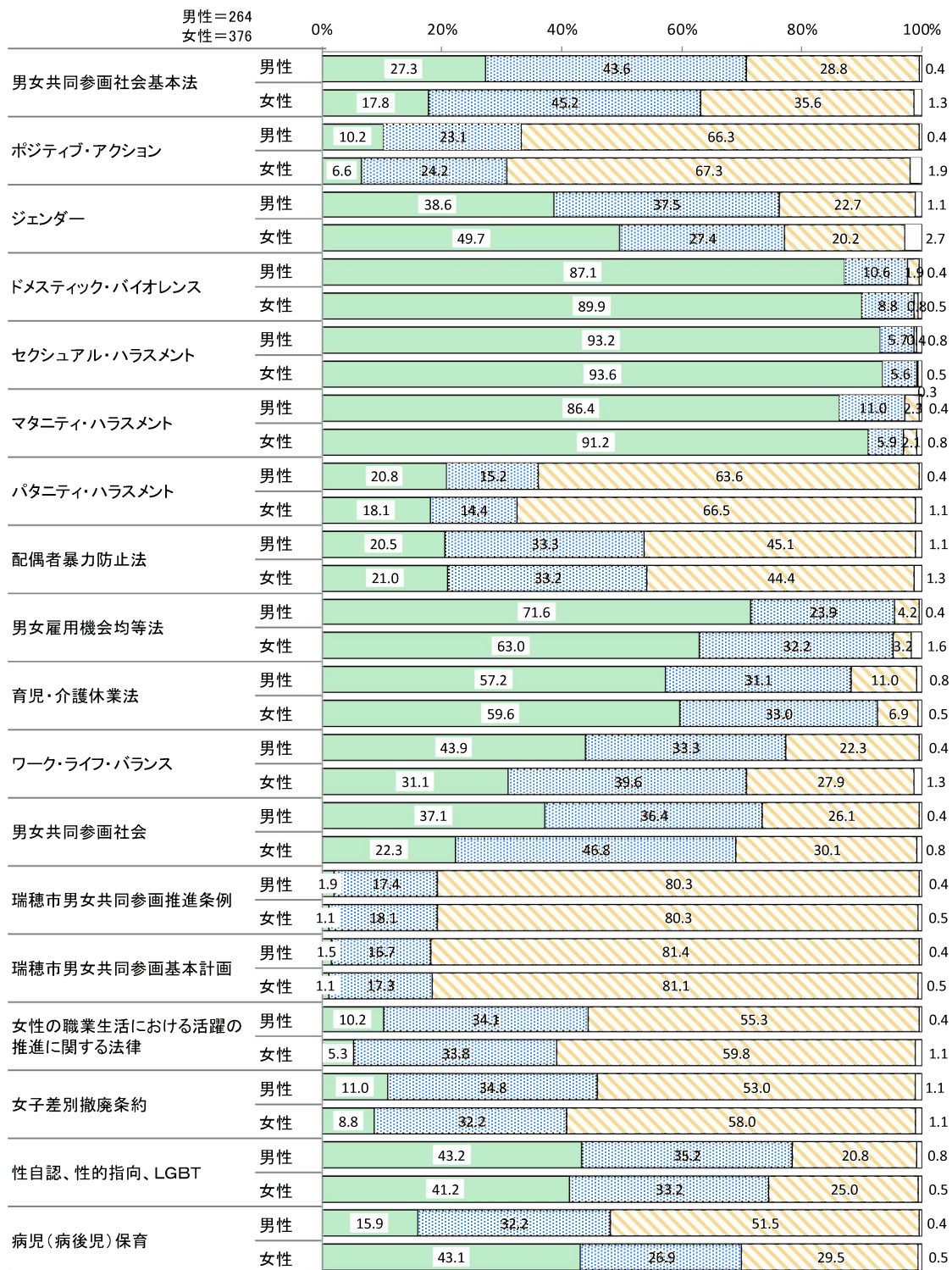
男女別で見ると、女性に比べ男性で、条約や法律についての認知度が高く、女性の認知度が低くなっています。『女性活躍推進法』についても女性の認知度は4割以下と低くなっています。

「男女雇用機会均等法」や「ドメスティック・バイオレンス」など男女平等を守る法律や女性の人権を守る制度の認知度は高い一方で、市独自の取り組みの認知度は低いことから、特に認知度が低い項目については広く周知していく必要があります。

図表 9 男女平等に関する認知度



図表10 性別ごとの男女平等に関する認知度



□ 内容を知っている □ 内容は知らないか聞いたことはある □ 知らない □ 無回答

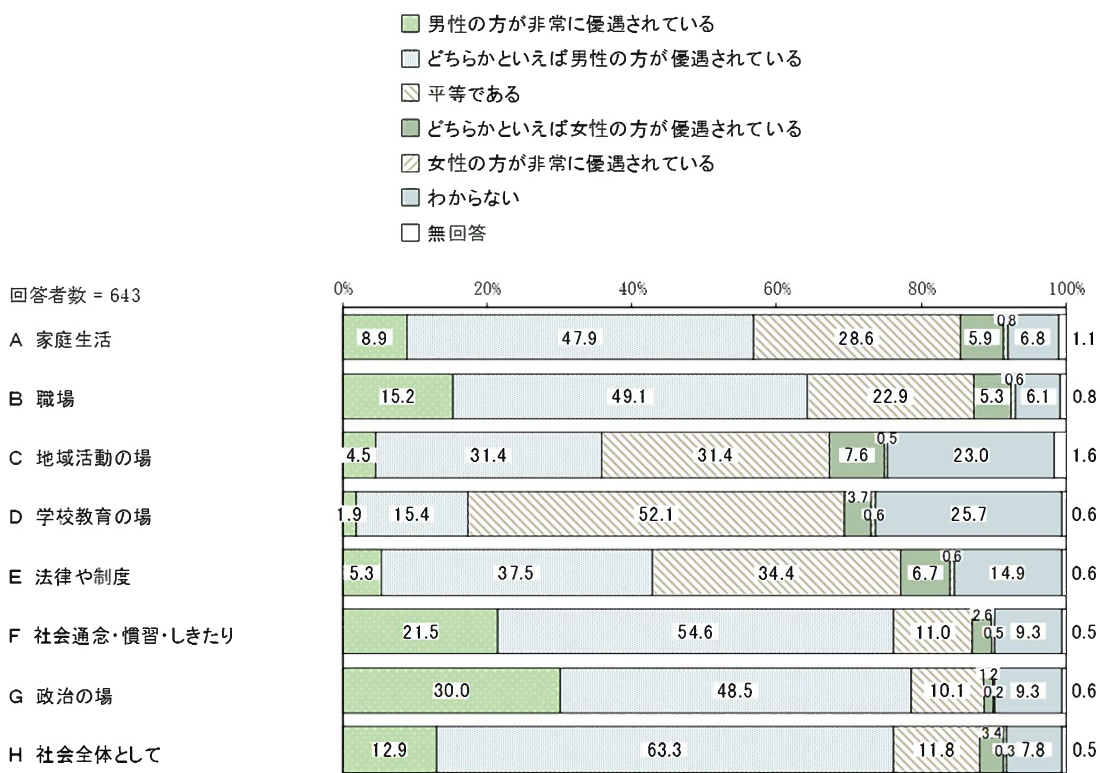
(2) 男女の地位の平等について

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。

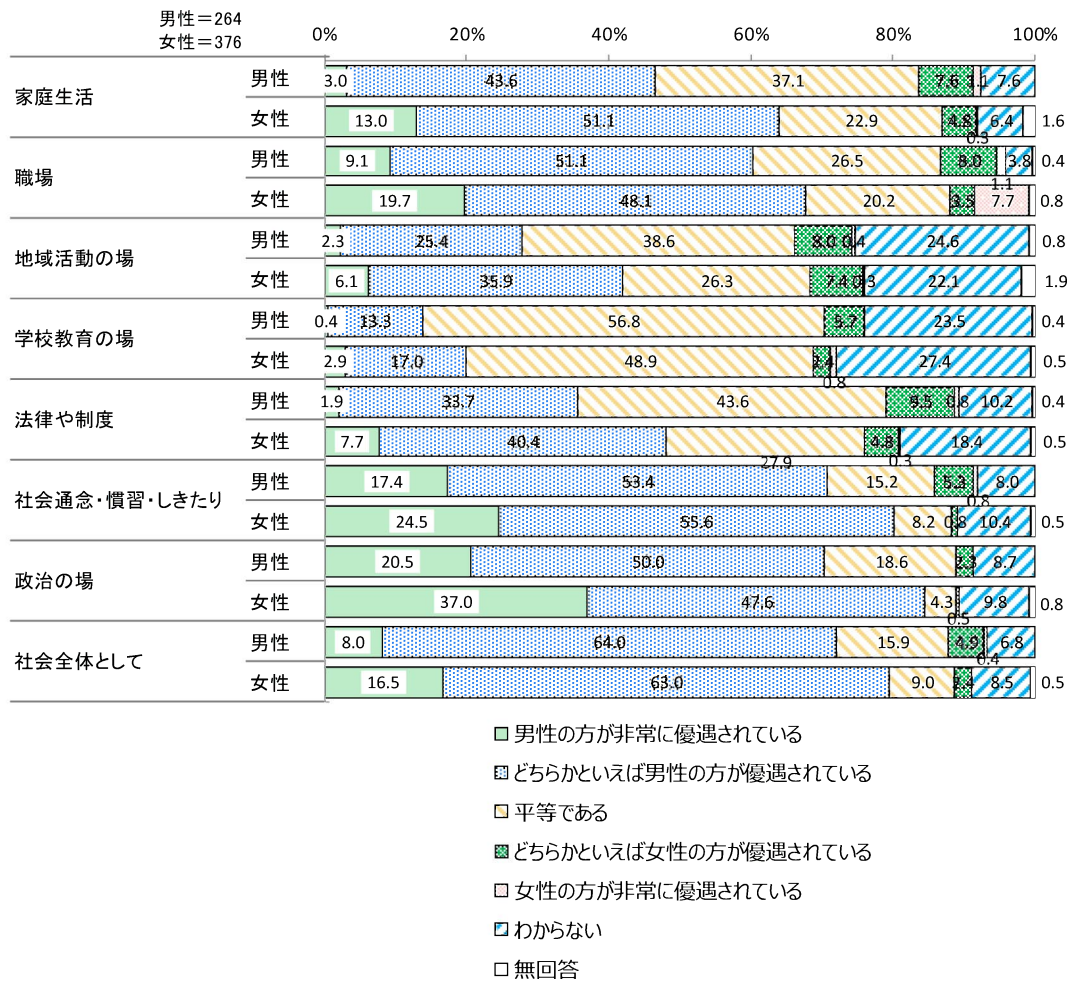
性別で見ると、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっており、男女のギャップがみられることから、男女を取り巻くさまざまな「社会通念・慣習・しきたり」などを改めることが求められています。

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。

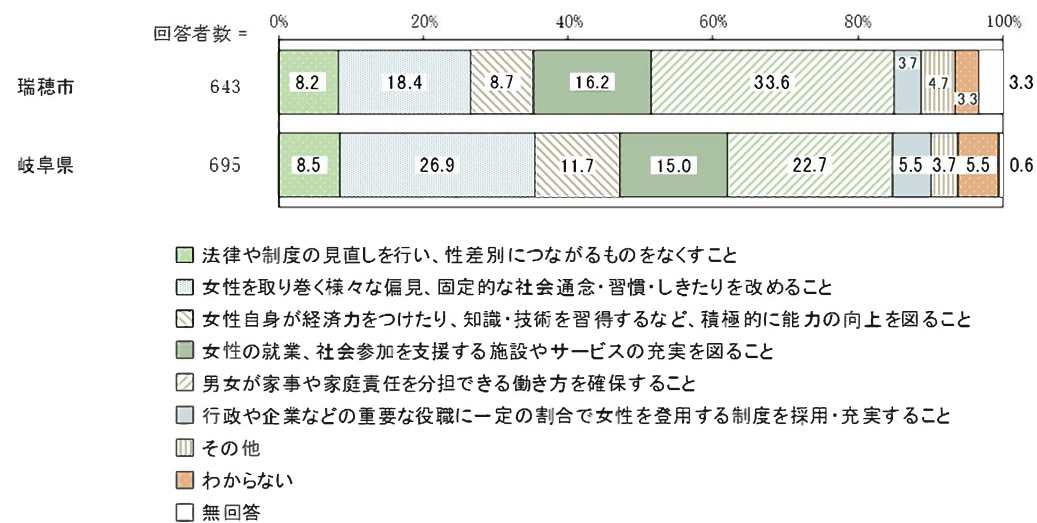
図表 11 各分野における男女の地位の平等について



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



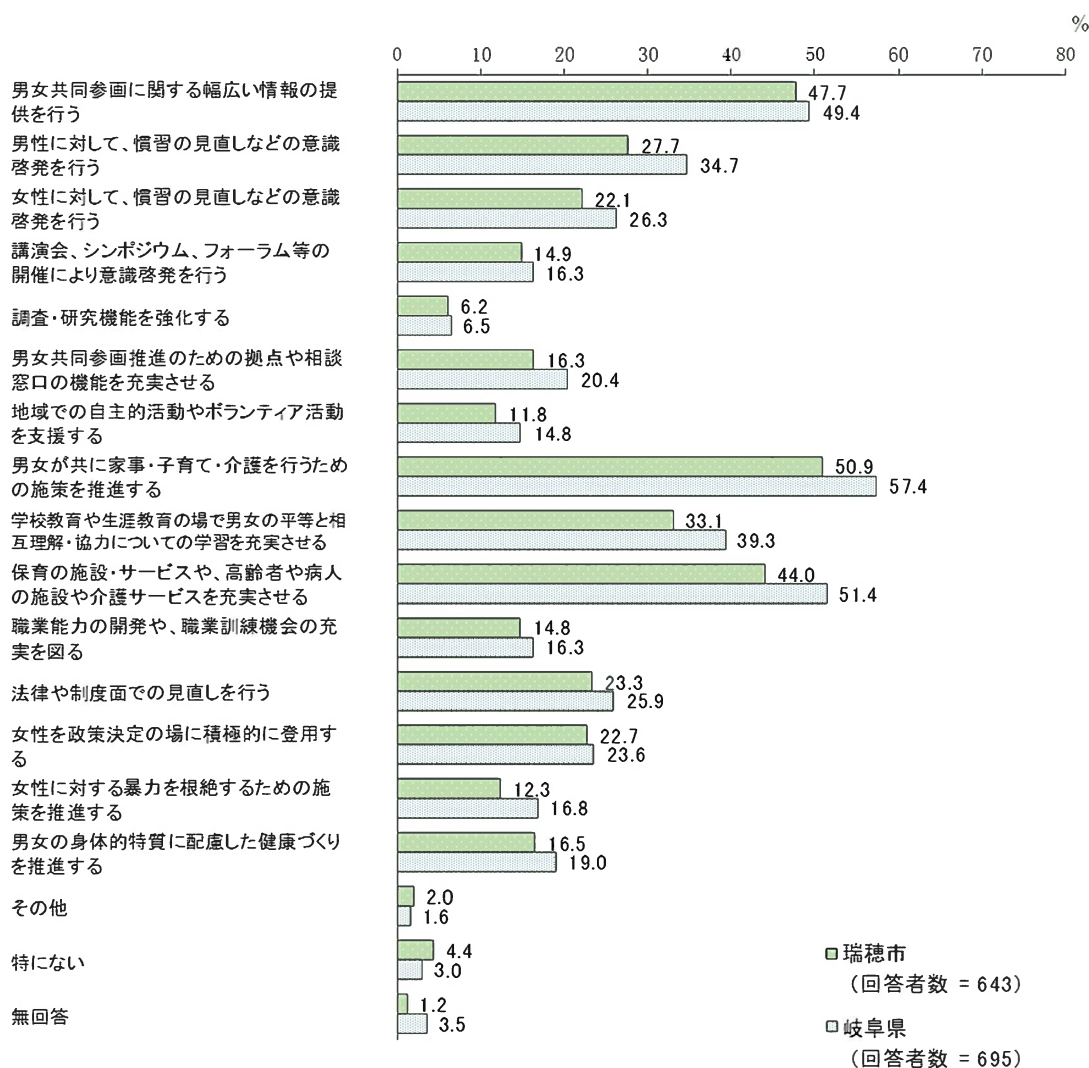
図表 13 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要だと思うこと



「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り組みが必要となります。

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

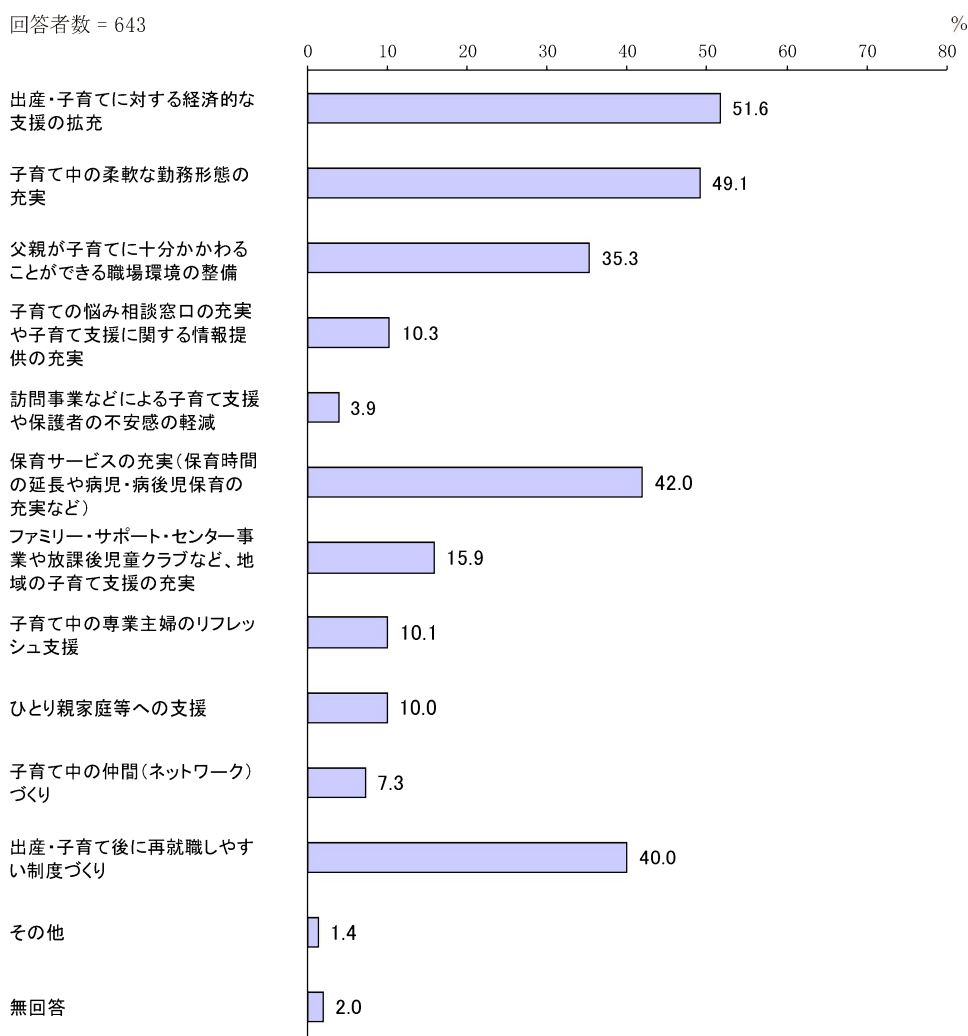


(3) 子育て支援について

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）

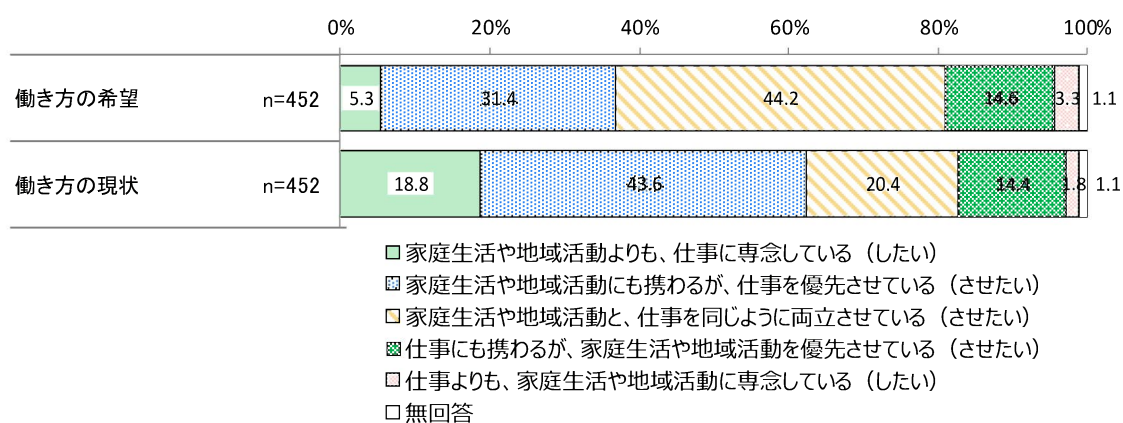
単位：％

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	保育サービスの充実（保育時間の延長や病児・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	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。

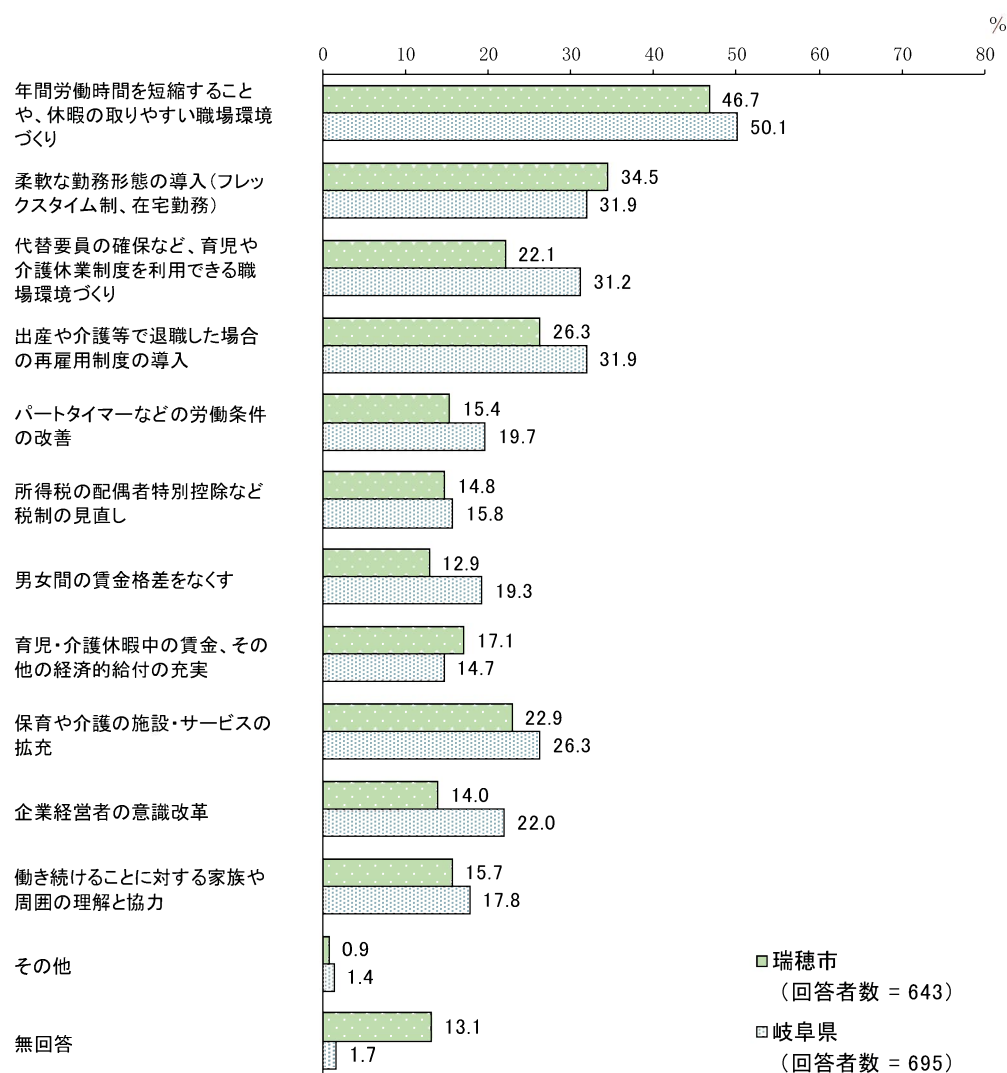
図表 17 市民が望む働き方（希望）と市民が望む働き方（現状）



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。

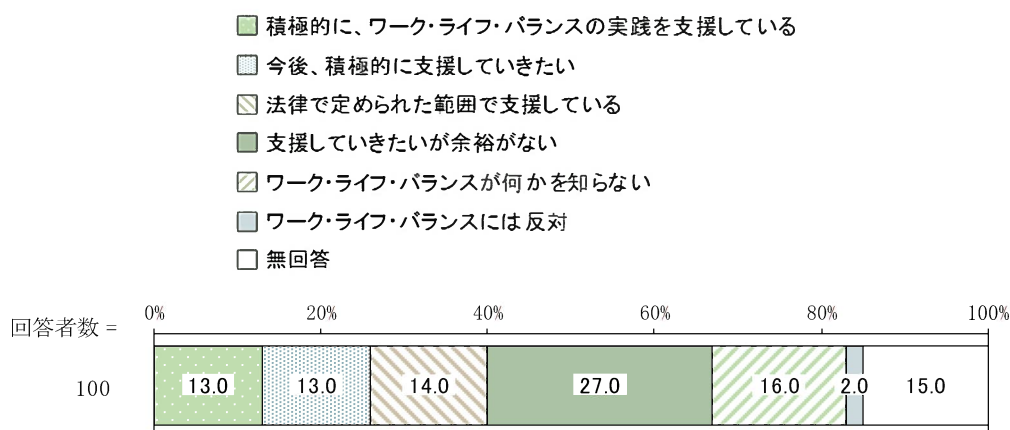
図表 18 男女が共に「仕事と家庭を両立」をするための条件



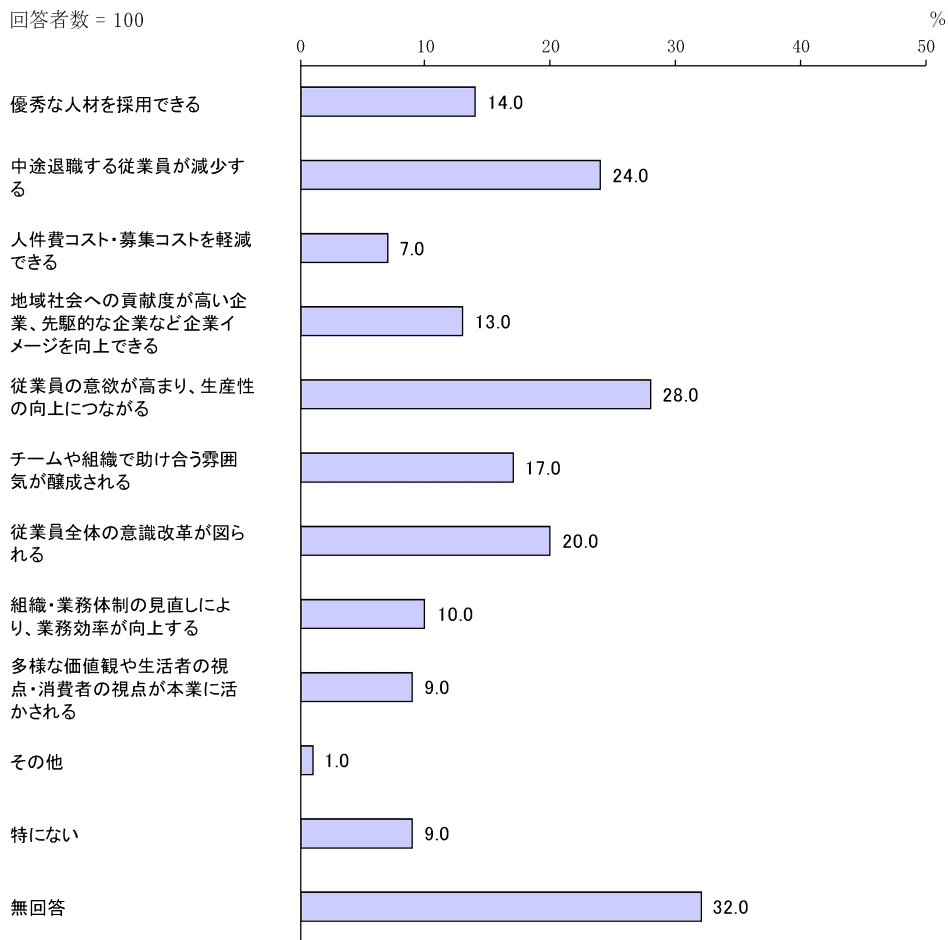
事業所調査では、ワーク・ライフ・バランスをすすめることについて、「支援していききたいが余裕がない」の割合が 27.0%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」の割合が 16.0%となっています。「積極的にワーク・ライフ・バランスの実践を支援している」の割合が 13.0%とワーク・ライフ・バランスをすすめている事業所は少ないのが現状です。

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



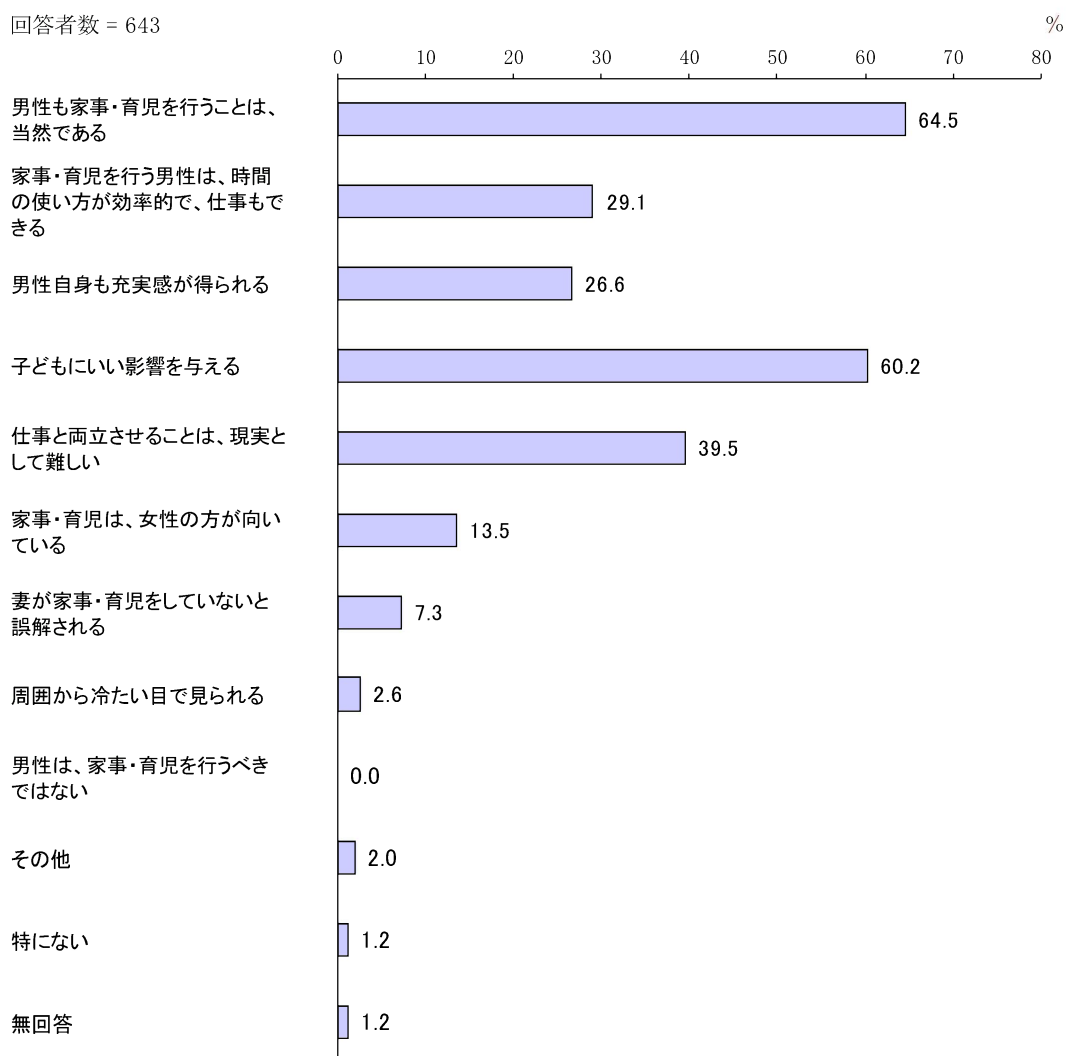
図表20 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、効果が期待できること



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：%

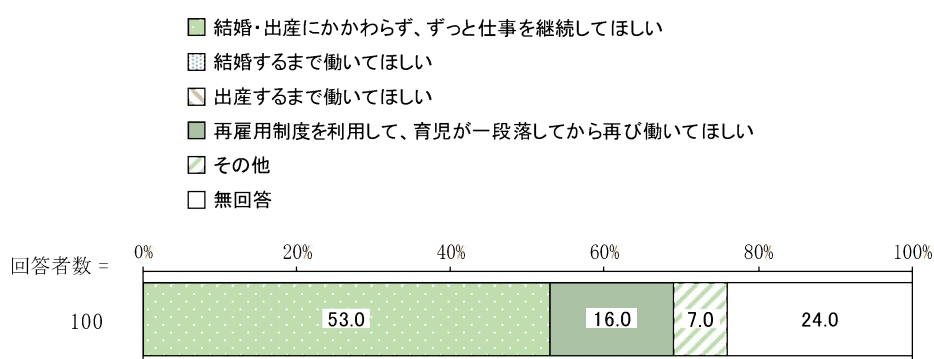
区分	有効回答数（件）	男性も家事・育児を行うことは、当然である	家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる	男性自身も充実感が得られる	子どもにいい影響を与える	仕事と両立させることは、現実として難しい	家事・育児は、女性の方が向いている	妻が家事・育児をしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	男性は、家事・育児を行うべきではない	その他	特になし	無回答
男性	264	62.9	22.0	28.4	49.6	43.9	19.7	5.7	3.0	—	2.3	1.9	—
女性	376	66.0	34.3	25.5	68.1	36.4	9.0	8.2	2.1	—	1.9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

(5) 育児・介護等の両立支援について

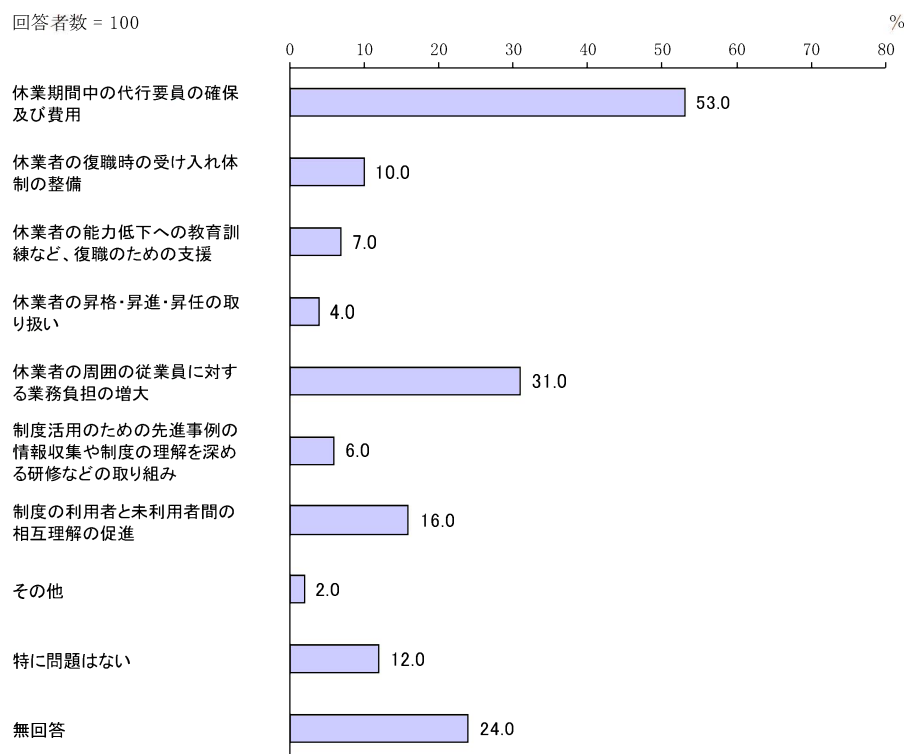
事業所調査では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が53.0%、「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が16.0%と女性に働き続けてほしいという事業所は多くなっています。

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



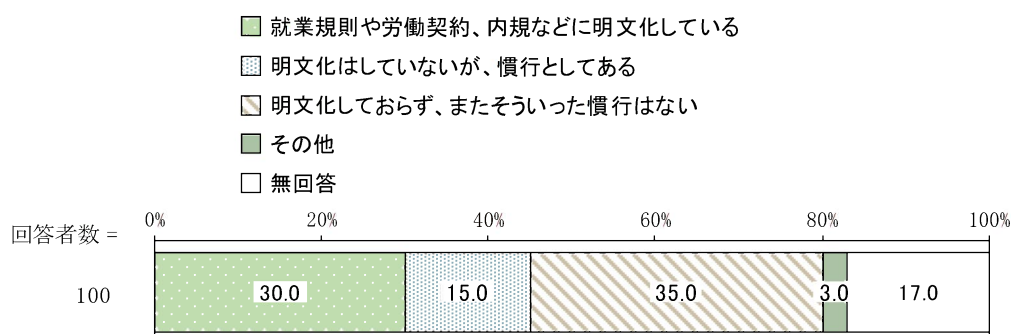
図表8 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となること



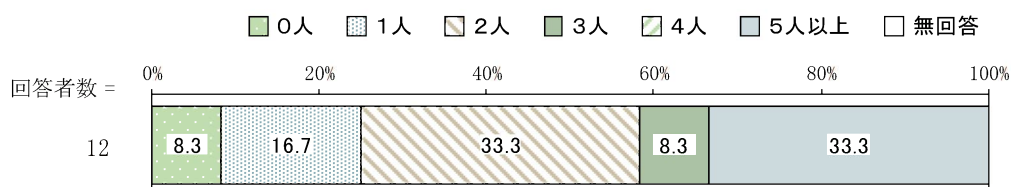
事業所調査では、「育児・介護休業制度」の規定について「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が 35.0%と最も高く、次いで「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が 30.0%、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が 15.0%となっています。

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～5人以上」を合すると、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。

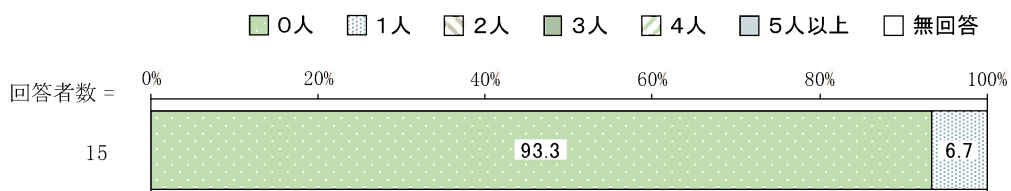
図表 9 事業所における「育児・介護休業制度」の規定について



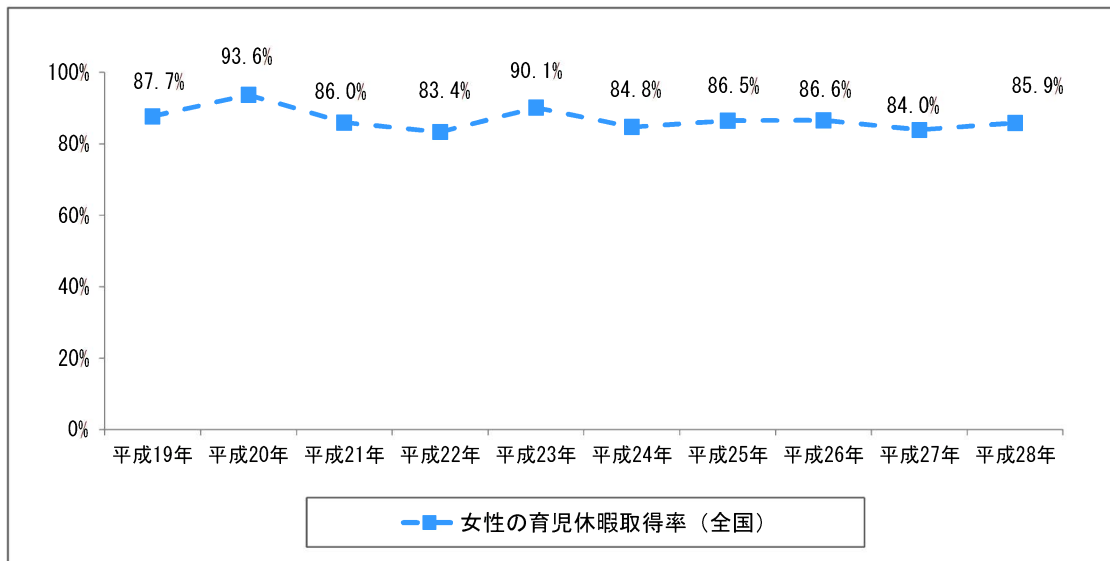
図表 10 出産した従業員のうち育児休業を取得した割合



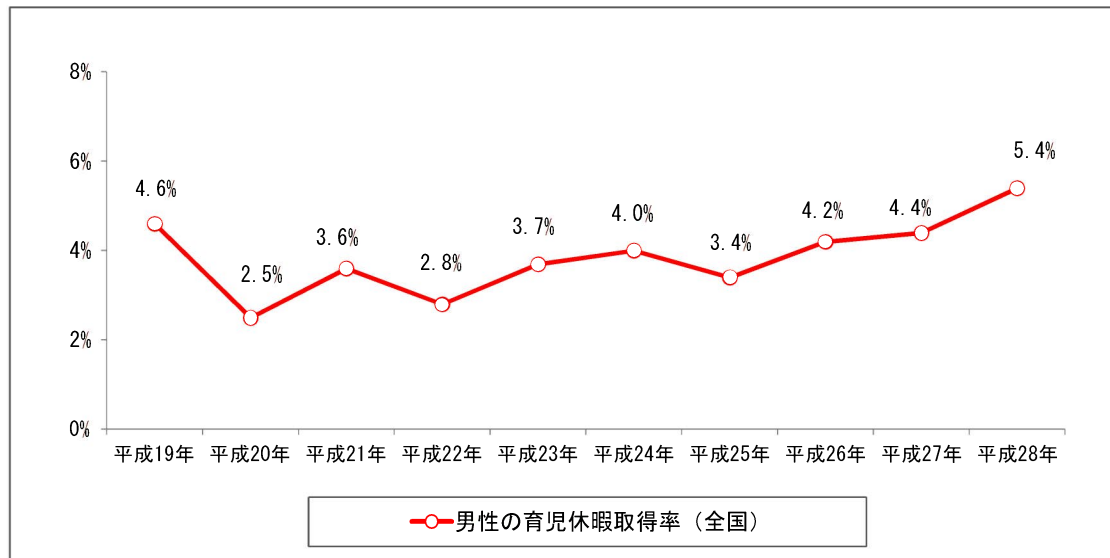
図表 11 配偶者が出産した従業員のうち育児休業を取得した割合



図表 12 女性の育児休業者割合（全国）



図表 13 男性の育児休業者割合（全国）



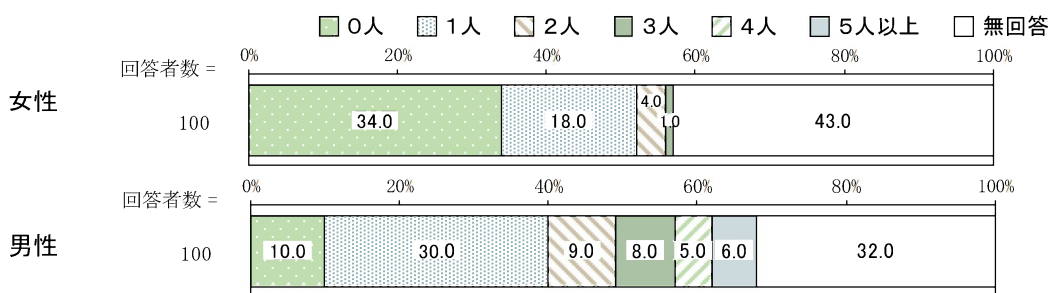
資料：雇用均等基本調査

※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

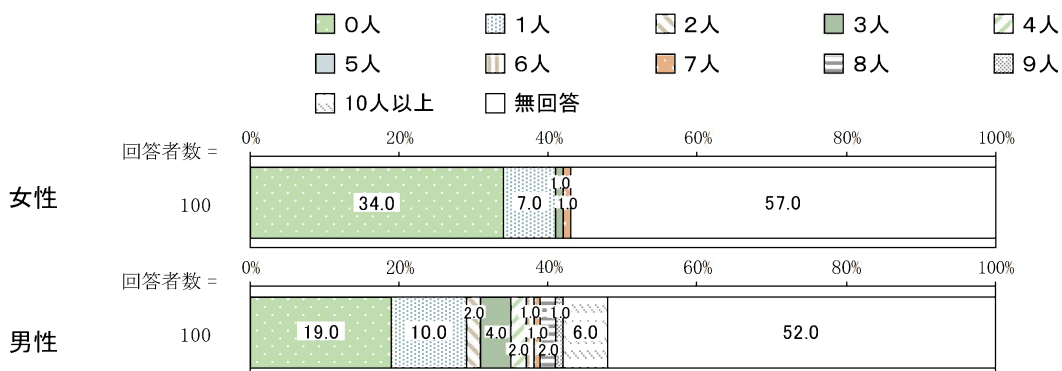
(6) 女性の活躍促進について

事業所における管理職等の役職者の割合としては、女性では部長、課長、係長相当以上とともに「0人」の割合が最も高くなっています。一方で男性は、どの役職においても「1人～5人以上」「1人～10人以上」を合わせた、「管理職等の役職者がいる」割合が「0人」よりも多くなっており、事業所における、企画や方針決定過程への女性の参画が進んでいないことが分かります。

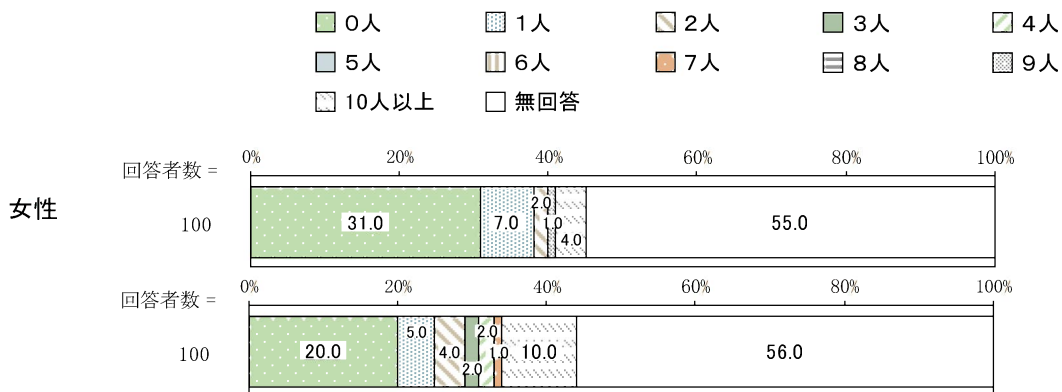
図表 14 事業所における部長相当以上の従業員の割合 (性別)



図表 15 事業所における課長相当以上の従業員の割合 (性別)



図表 16 事業所における係長相当以上の従業員の割合 (性別)



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意識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33 企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由

