

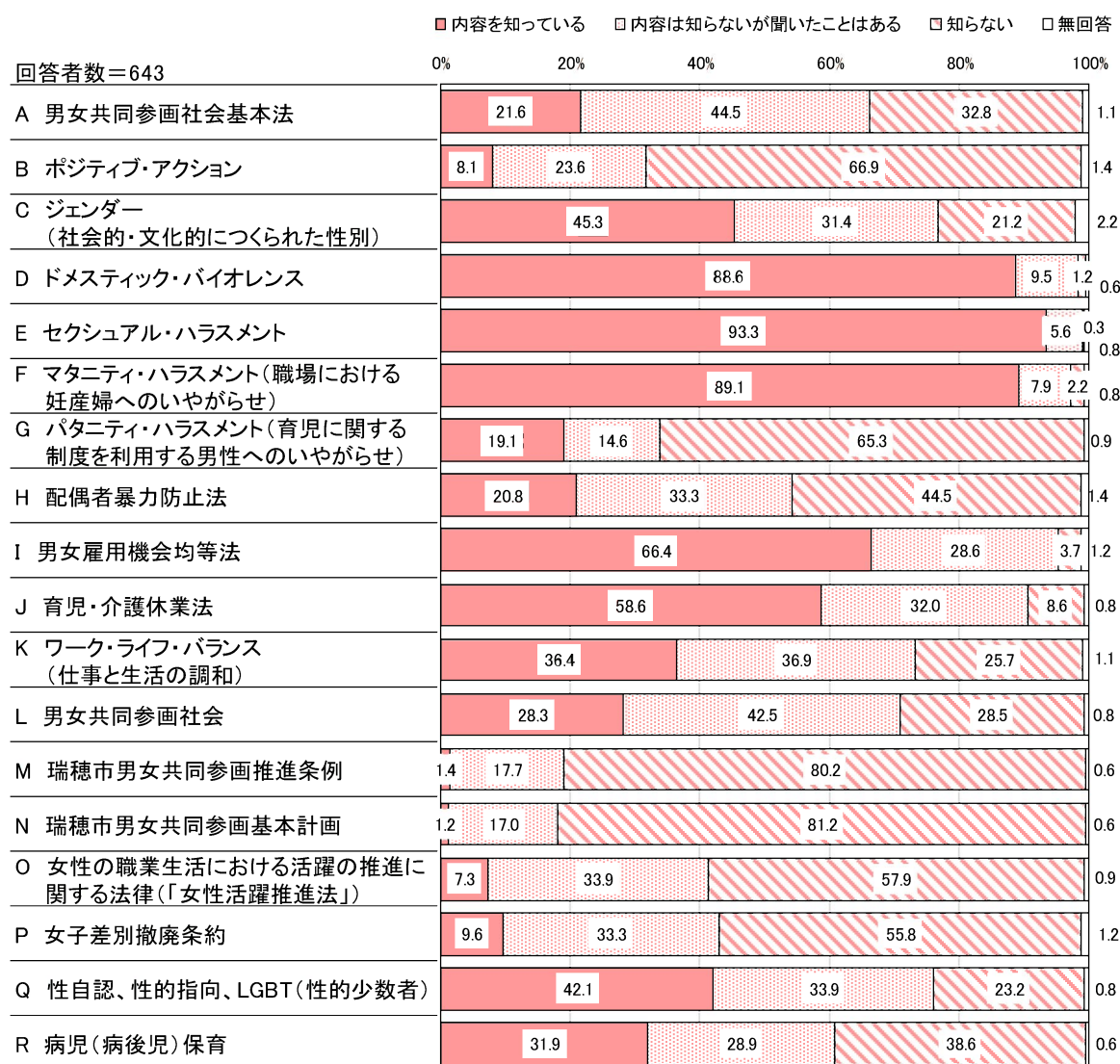
(1) 男女平等に関する用語の認知度について

男女平等に関する用語の認知度については、『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』『マタニティ・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。

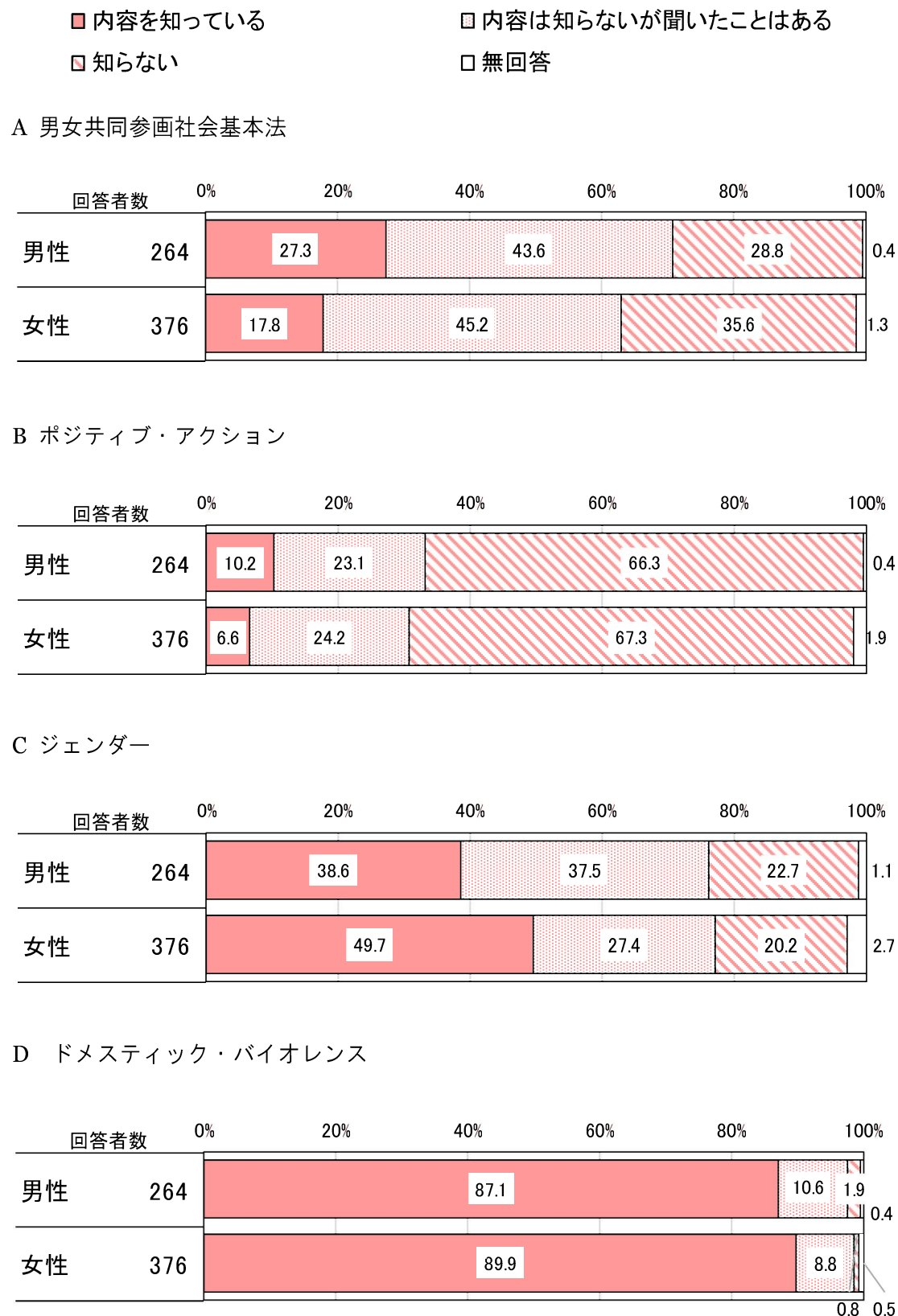
一方で、『瑞穂市男女共同参画推進条例』『瑞穂市男女共同参画基本計画』で「知らない」の割合が高く、認知度が低くなっています。

男女別でみると、男性は女性と比べ条約や法律についての認知度が高くなっており、『女性活躍推進法』については、女性の認知度は4割以下と低くなっています。

図表9 男女平等に関する用語の認知度

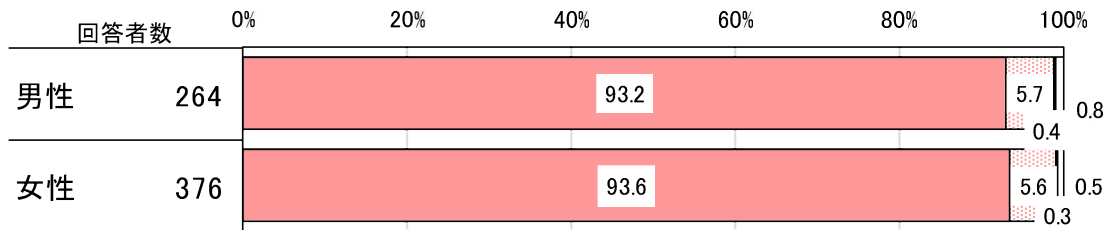


図表10 性別ごとの男女平等に関する用語の認知度

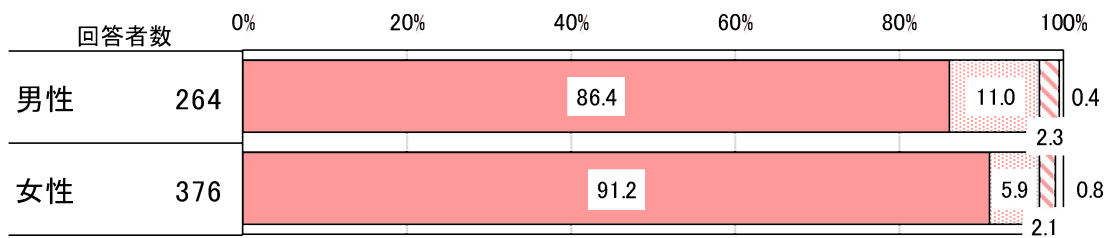


- 内容を知っている
- 内容は知らないが聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

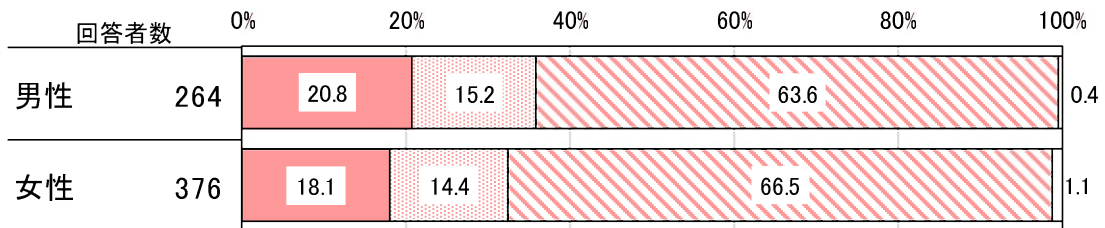
E セクシュアル・ハラスメント



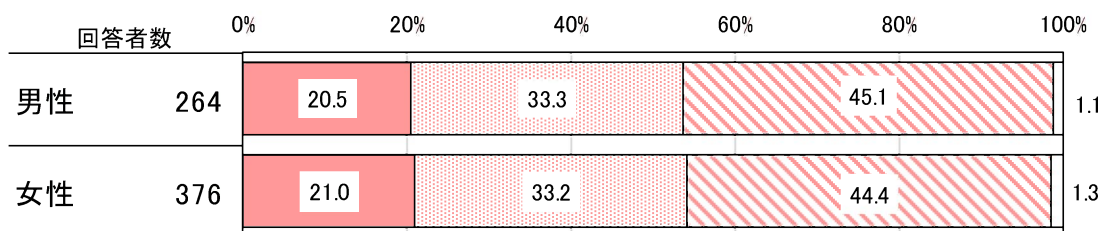
F マタニティ・ハラスメント



G パタニティ・ハラスメント



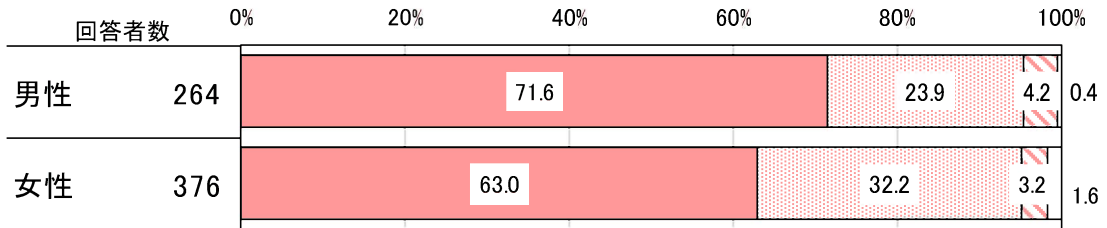
H 配偶者暴力防止法



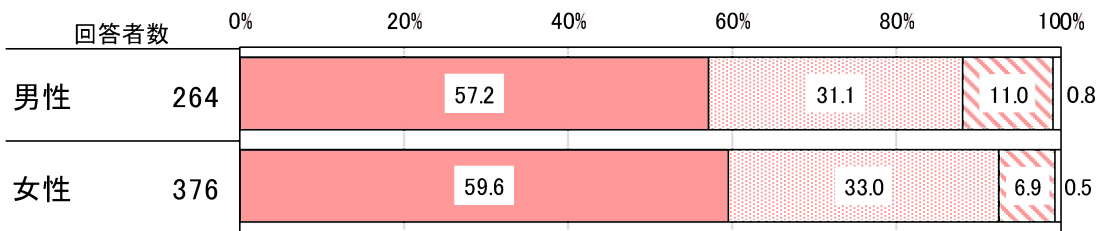
■ 内容を知っている  
□ 知らない

▨ 内容は知らないが聞いたことはある  
□ 無回答

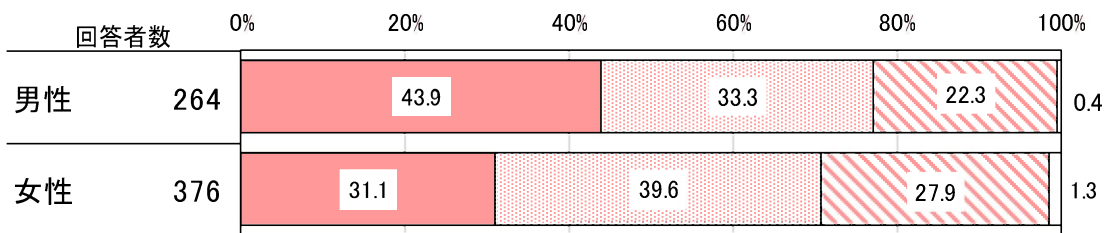
I 男女雇用機会均等法



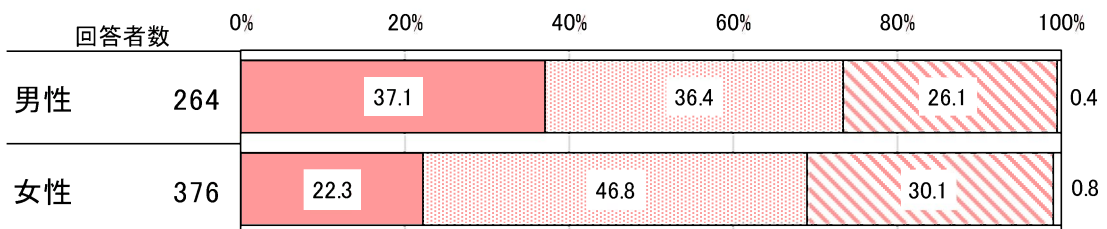
J 育児・介護休業法



K ワーク・ライフ・バランス

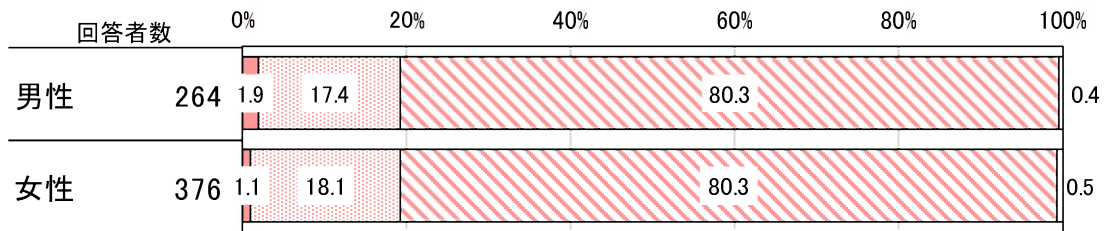


L 男女共同参画社会

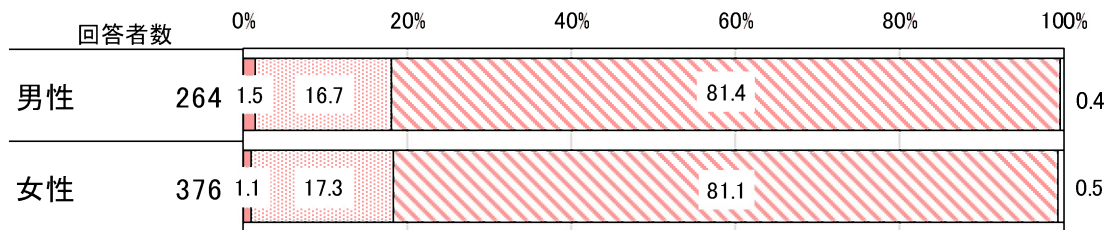


- 内容を知っている
- 内容は知らないが聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

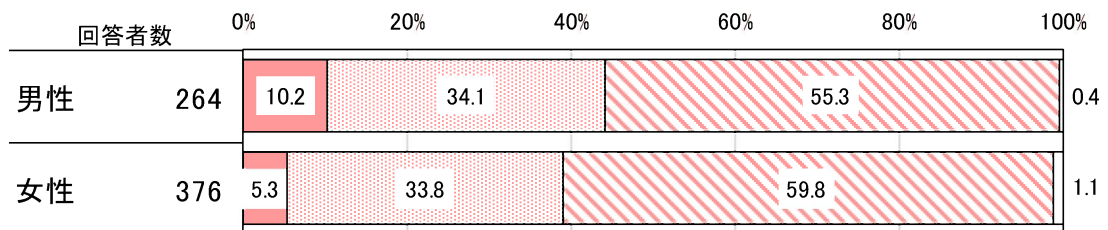
M 瑞穂市男女共同参画推進条例



N 瑞穂市男女共同参画基本計画

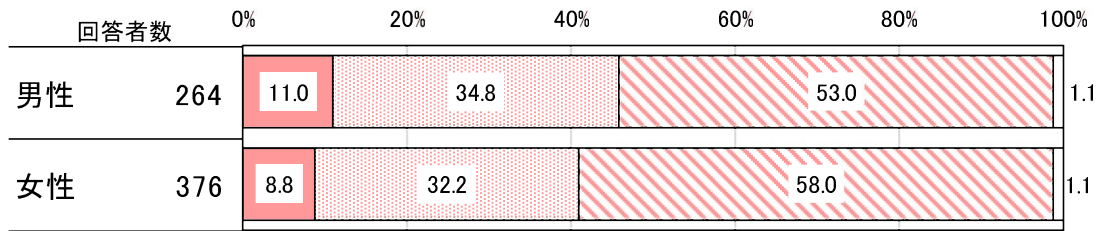


O 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）

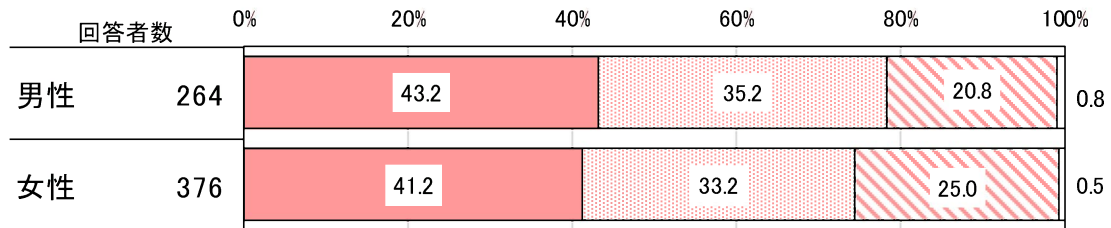


- 内容を知っている
- 内容は知らないが聞いたことはある
- 知らない
- 無回答

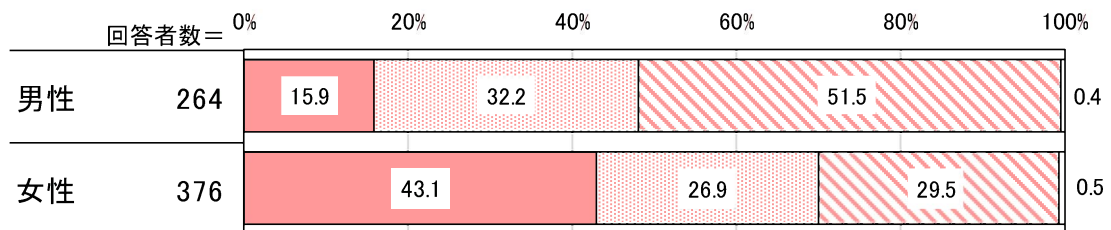
P 女子差別撤廃条約



Q 性自認、性的指向、LGBT



R 病児（病後児）保育



男女平等に関する用語解説

A	男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成を推進することを目的とした法律
B	ポジティブ・アクション	職場における男女の差を解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組
C	ジェンダー	社会的・文化的につくられた性別
D	ドメスティック・バイオレンス	家庭内及び親密な男女間における暴力
E	セクシュアル・ハラスメント	性的いやがらせ
F	マタニティ・ハラスメント	職場における妊産婦へのいやがらせ
G	パタニティ・ハラスメント	育児に関する制度を利用する男性へのいやがらせ
H	配偶者暴力防止法	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護・支援を目的とした法律
I	男女雇用機会均等法	職場における男女の差別を禁止し、平等に扱うことを定めた法律
J	育児・介護休業法	労働者が仕事と家庭を両立できるよう支援する制度
K	ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和
L	男女共同参画社会	男女がお互いを尊重し、あらゆる分野で性別に関わらず個性や能力を発揮し、喜びや責任を分かち合える社会
M	瑞穂市男女共同参画推進条例	男女が一人ひとりの個性や能力を十分に発揮できるまちを目指して制定された条例
N	瑞穂市男女共同参画基本計画	瑞穂市の男女挙動参画施策を総合的・計画的に推進するために策定された計画
O	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）	職場での活躍を望む女性が力を発揮できる社会づくりを目的とした法律
P	女子差別撤廃条約	様々な分野での女性差別の根絶と男女同一の権利の確保を目的とした条約
Q	性自認、性的指向、LGBT	性自認　：自分の性別をどのように認識しているかということ 性的指向：どの性別の人を好きになるかということ LGBT　　：性的少数者
R	病児（病後児）保育	病気や回復期の子どもの保育を看護師や保育士が保護者になり一時的に行うこと

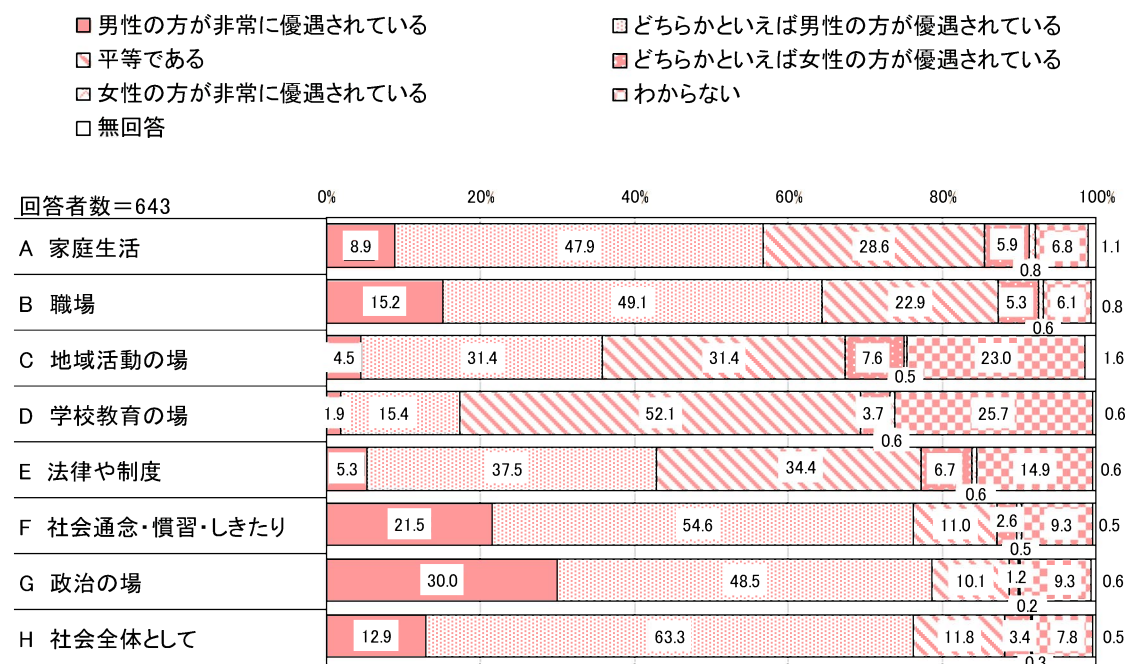
(2) 男女の地位の平等について

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、『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。

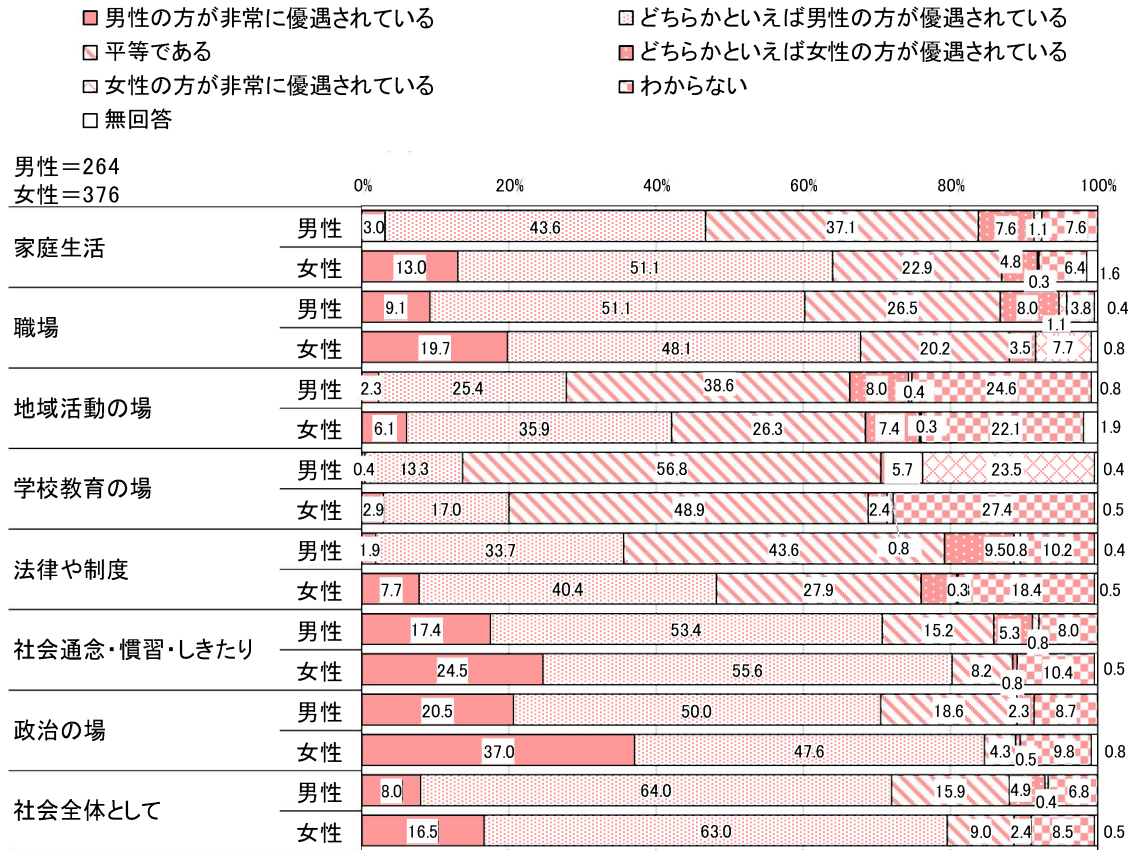
今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要なこととして、瑞穂市では「男女が家事や家庭責任を分担できる働き方を確保すること」の割合が 33.6%と最も高くなっているのに対し、県では「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改めること」が 26.9%と最も高くなっています。

図表 11 各分野における男女の地位の平等について

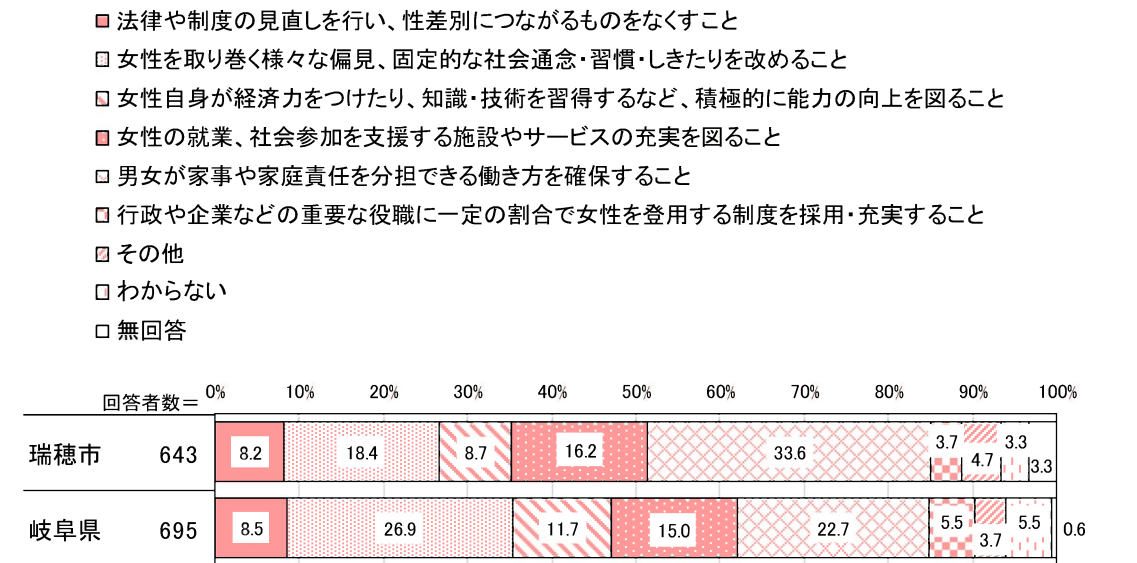




図表 12 性別ごとの各分野における男女の地位の平等について



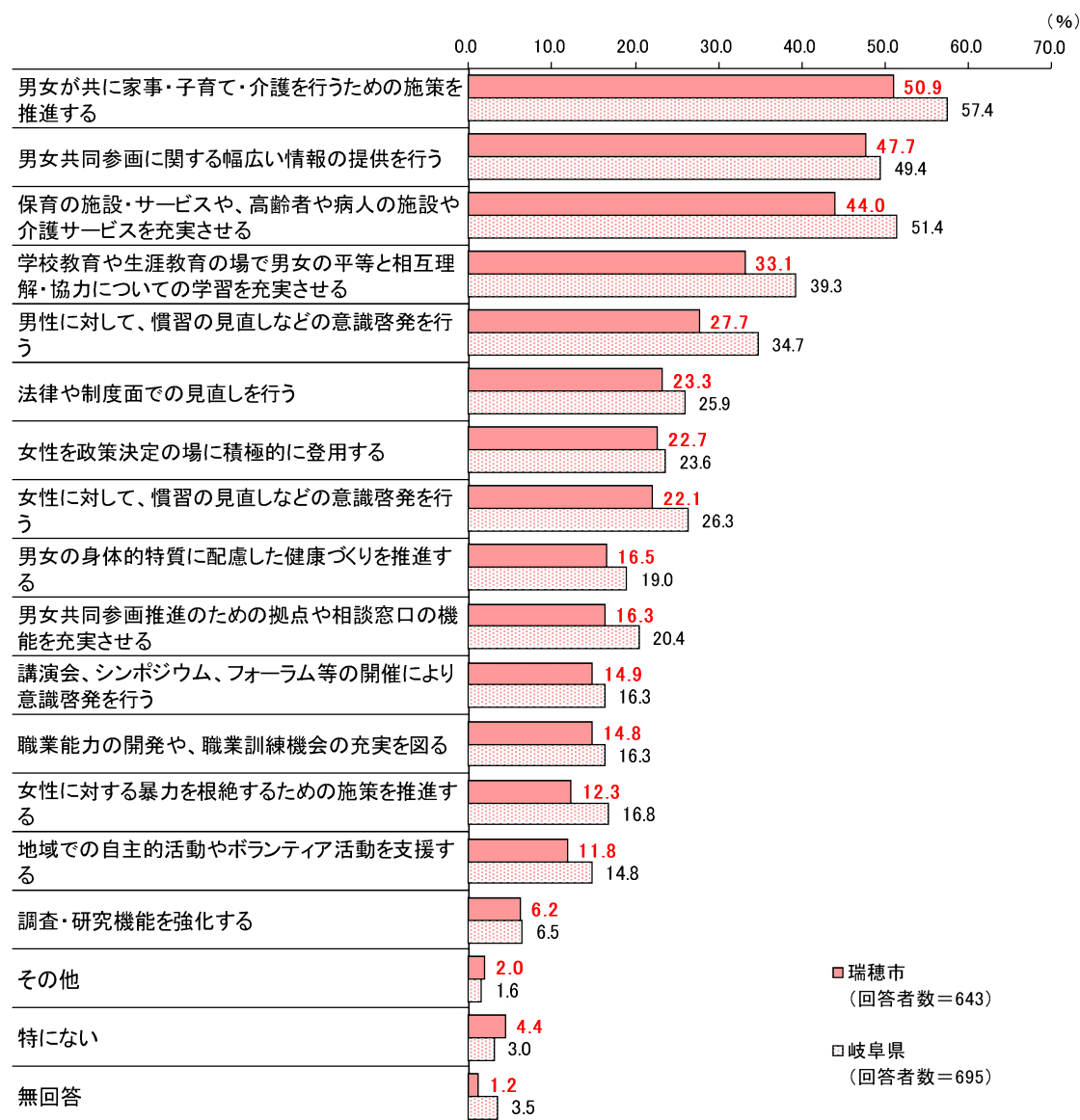
図表 13 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要だと思うこと



「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

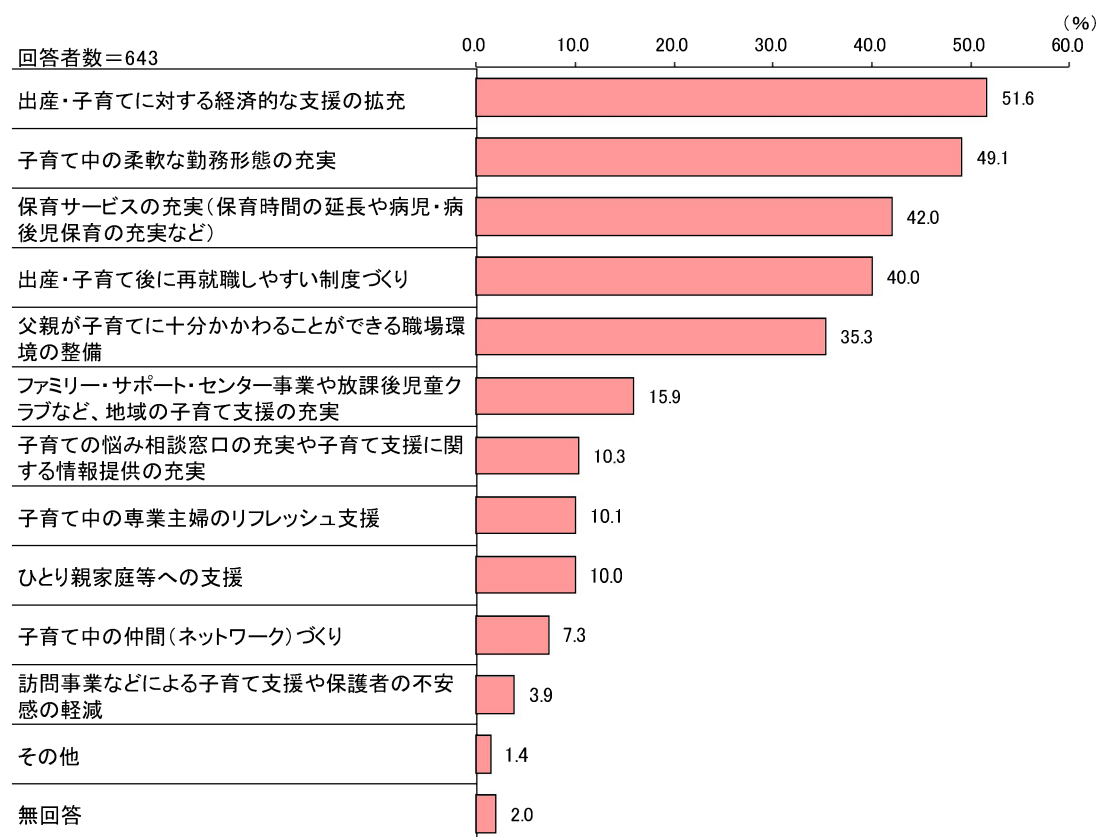


### (3) 子育て支援について

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）

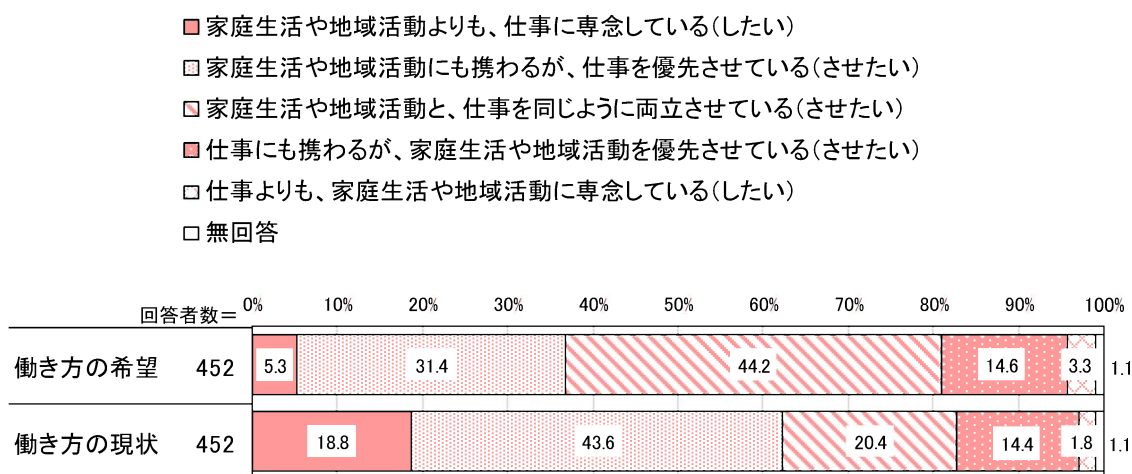
単位：%

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	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。

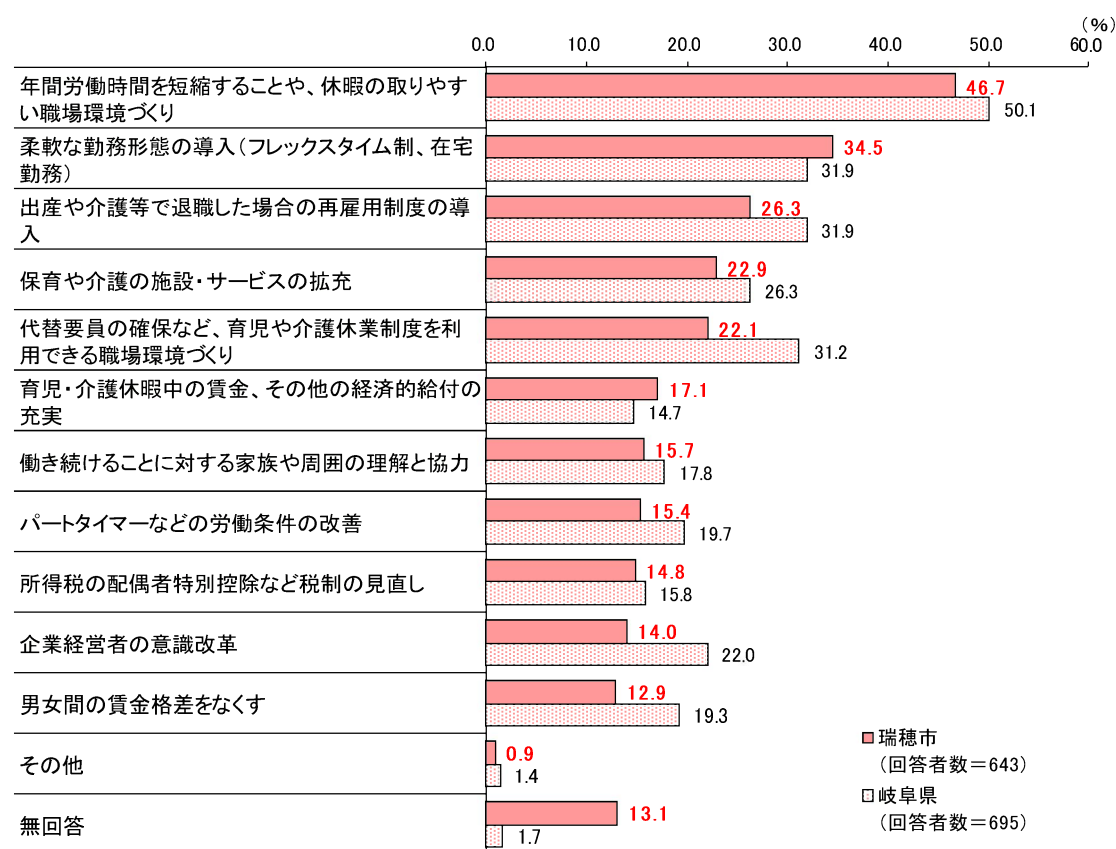
図表 17 市民が望む働き方（希望）と市民が望む働き方（現状）



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。

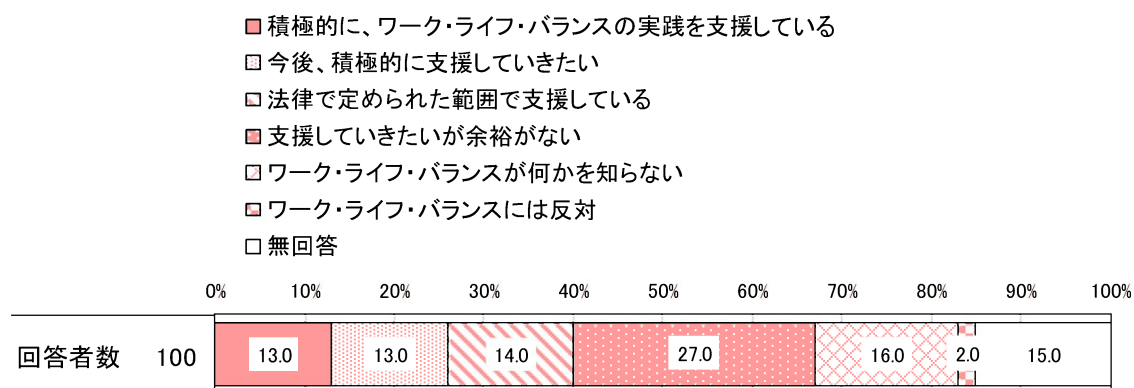
図表 18 男女が共に「仕事と家庭を両立」をするための条件



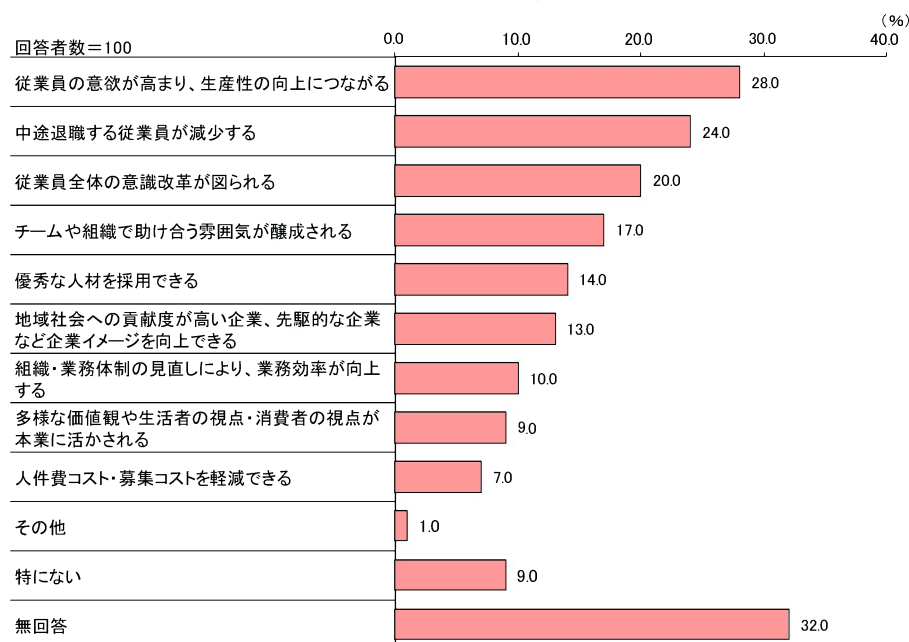
事業所調査では、ワーク・ライフ・バランスをすすめることについて、「支援していききたいが余裕がない」の割合が 27.0%と最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスが何かを知らない」の割合が 16.0%となっています。「積極的にワーク・ライフ・バランスの実践を支援している」の割合が 13.0%とワーク・ライフ・バランスをすすめている事業所は少ないのが現状です。

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



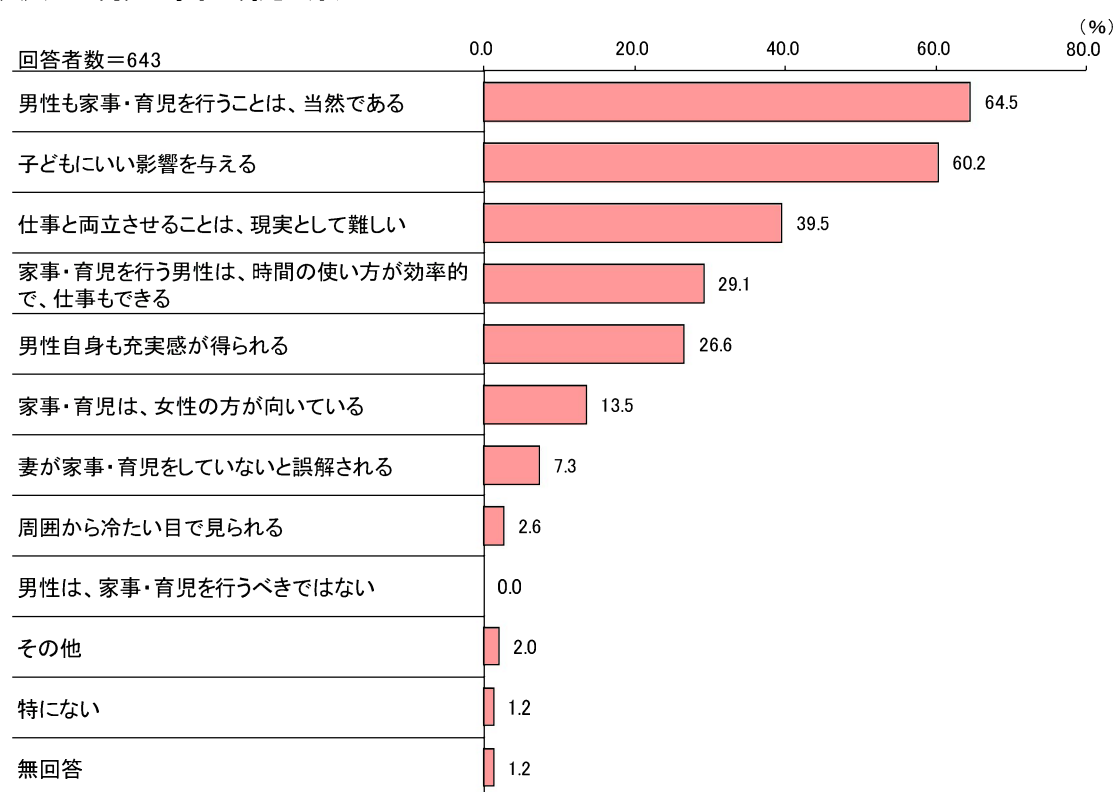
図表20 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、効果が期待できること



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：％

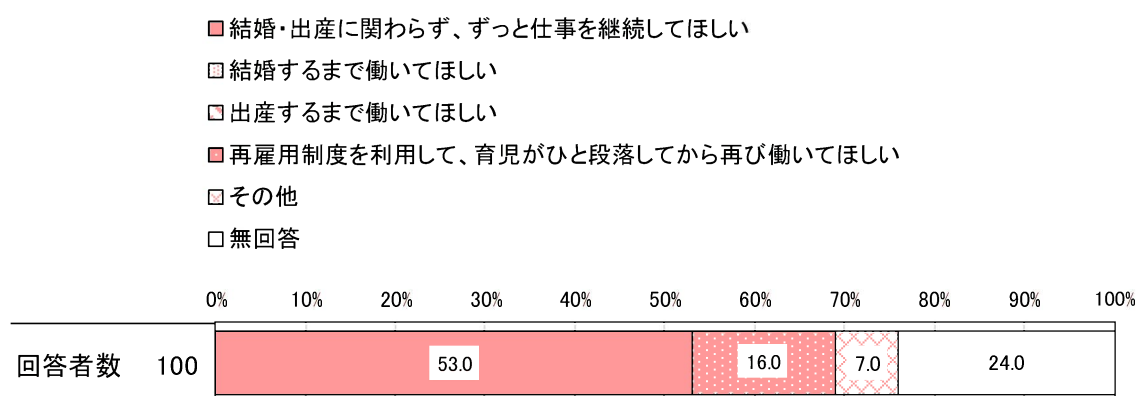
区分	有効回答数（件）	男性も家事・育児を行うことは、当然である	家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる	男性自身も充実感が得られる	子どもにいい影響を与える	仕事と両立させることは、現実として難しい	家事・育児は、女性の方が向いている	妻が家事・育児をしていないと誤解される	周囲から冷たい目で見られる	男性は、家事・育児を行うべきではない	その他	特になし	無回答
男性	264	62.9	22.0	28.4	49.6	43.9	19.7	5.7	3.0	—	2.3	1.9	—
女性	376	66.0	34.3	25.5	68.1	36.4	9.0	8.2	2.1	—	1.9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

### (5) 育児・介護等の両立支援について

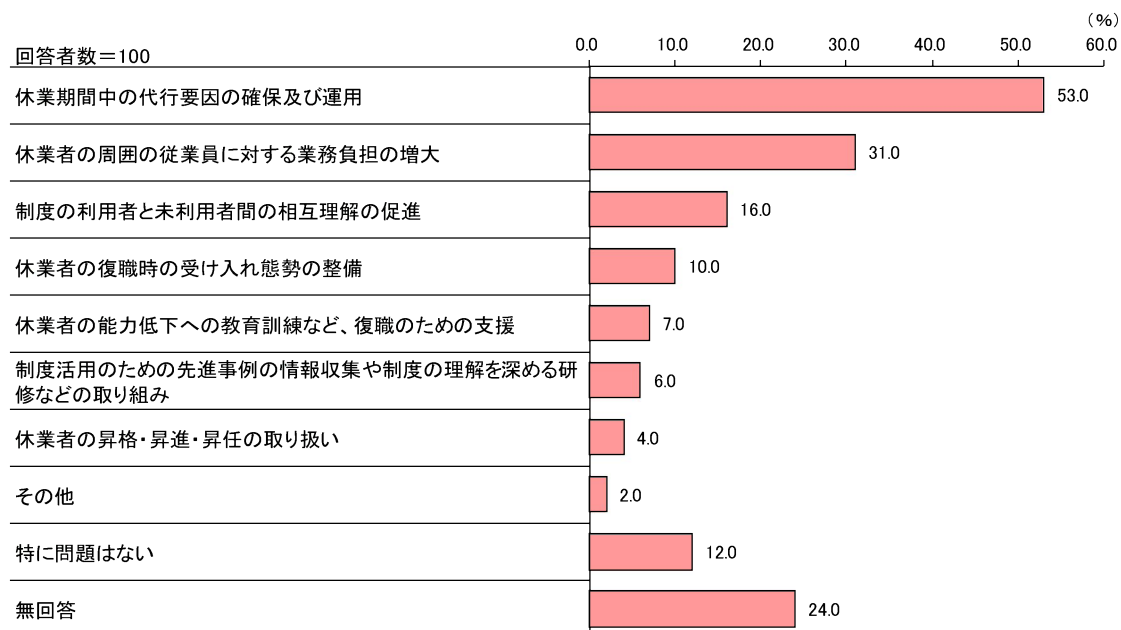
事業所調査では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が53.0%、「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が16.0%と女性に働き続けてほしいという事業所は多くなっています。

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



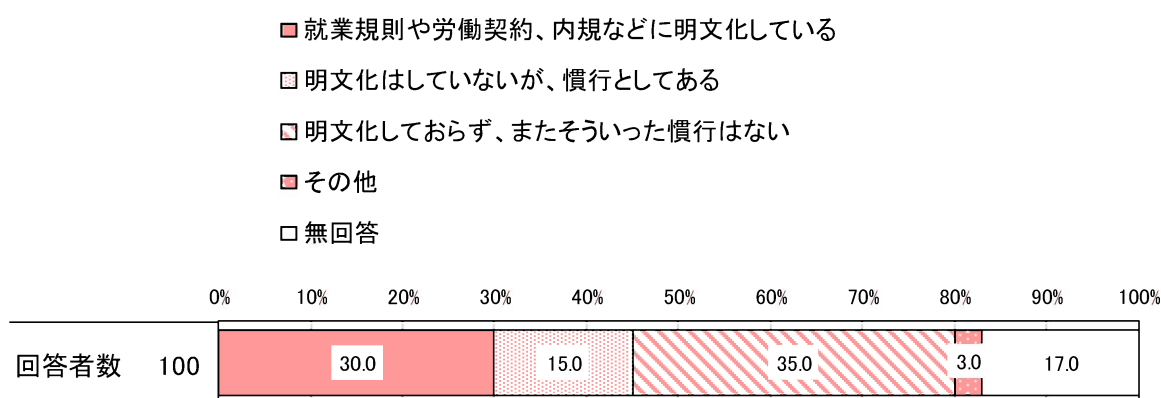
図表24 育児・介護休業制度の利用を進めていくうえで、貴事業所で課題となること



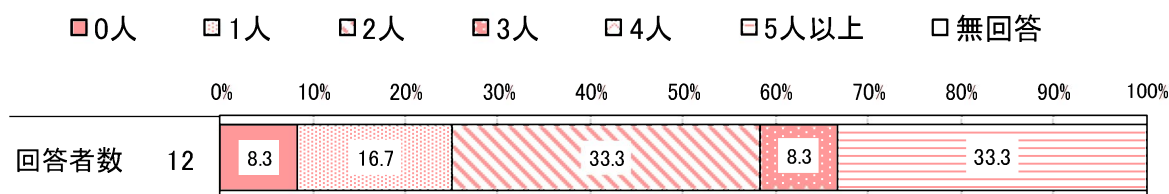
事業所調査では、「育児・介護休業制度」の規定について「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が 35.0%と最も高く、次いで「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が 30.0%、「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が 15.0%となっています。

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～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 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

