

瑞穂市の現状と課題

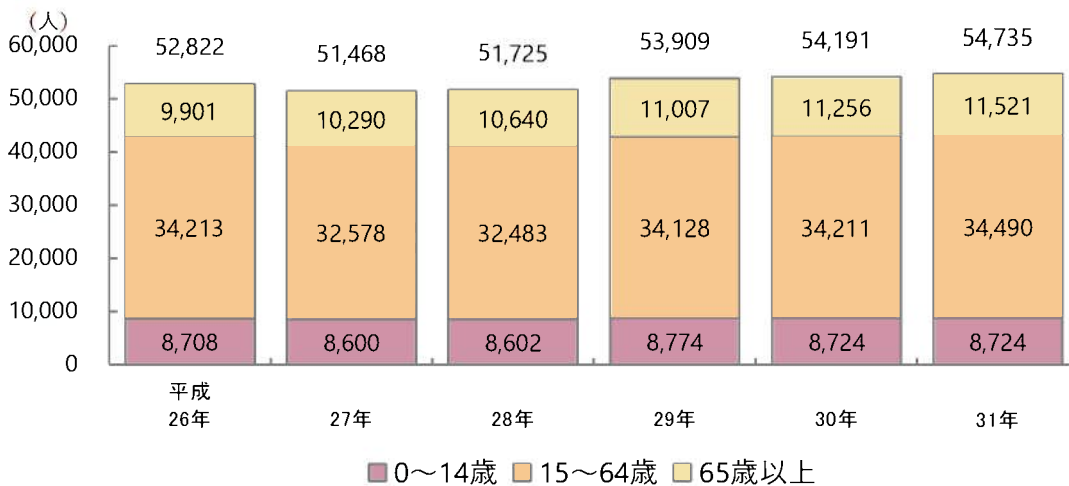
1. 統計資料の分析

1 人口

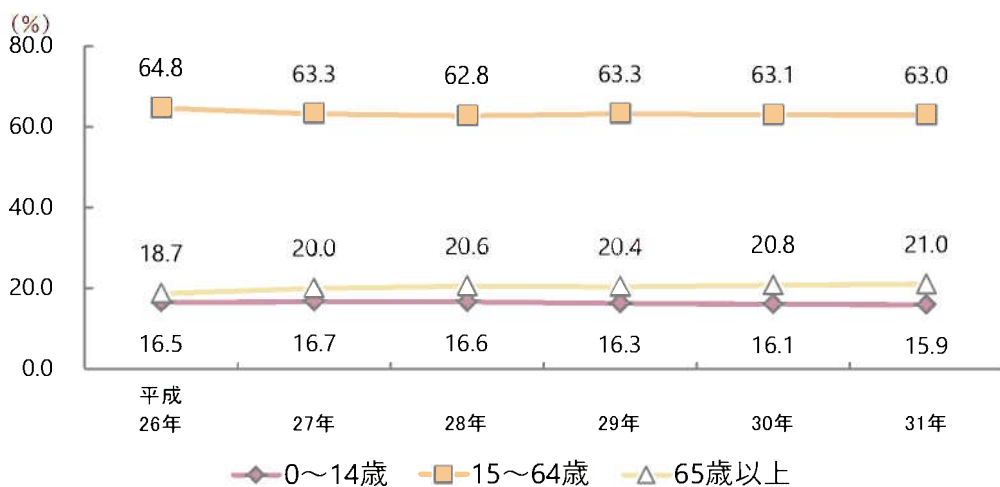
本市の人口は増加傾向にあり、平成31年では54,735人となっています。年齢3区分人口の推移をみると、「年少人口（15歳未満）」「生産年齢人口（15～64歳）」「高齢者人口（65歳以上）」のいずれも増加傾向にあります。

年齢3区分別人口比率をみると、15歳未満人口と15～64歳人口は減少傾向にあるものの、65歳以上人口は増加傾向にあり、このことから本市においても少子高齢化が進行していることがうかがえます。

図表 1 人口の推移



図表 2 年齢3区分別人口比率

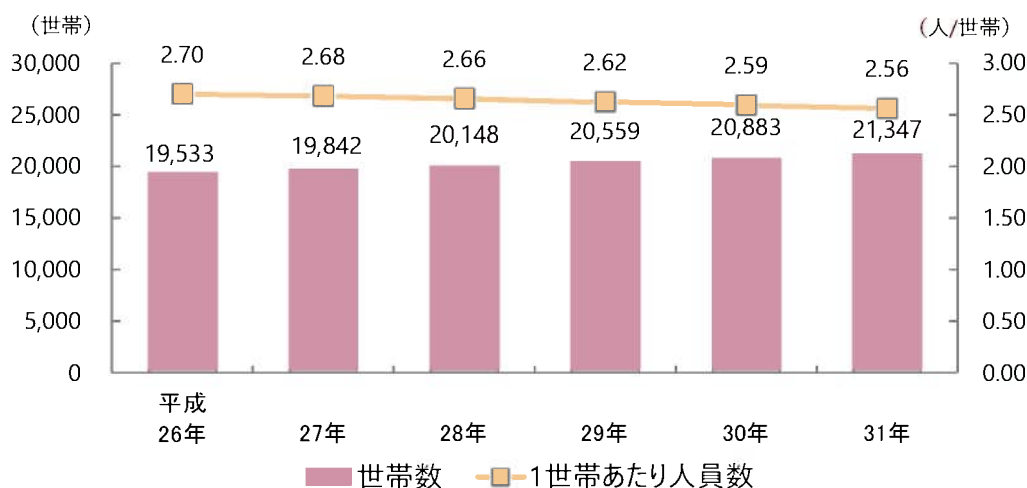


資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

2 世帯数

本市の世帯数は増加傾向を示しており、平成31年では21,347世帯となっています。また、世帯が増加する一方、世帯を構成する人員は減少傾向にあり、平成31年では2.56人となっており、平成26年と比較すると0.14人の減少となっています。

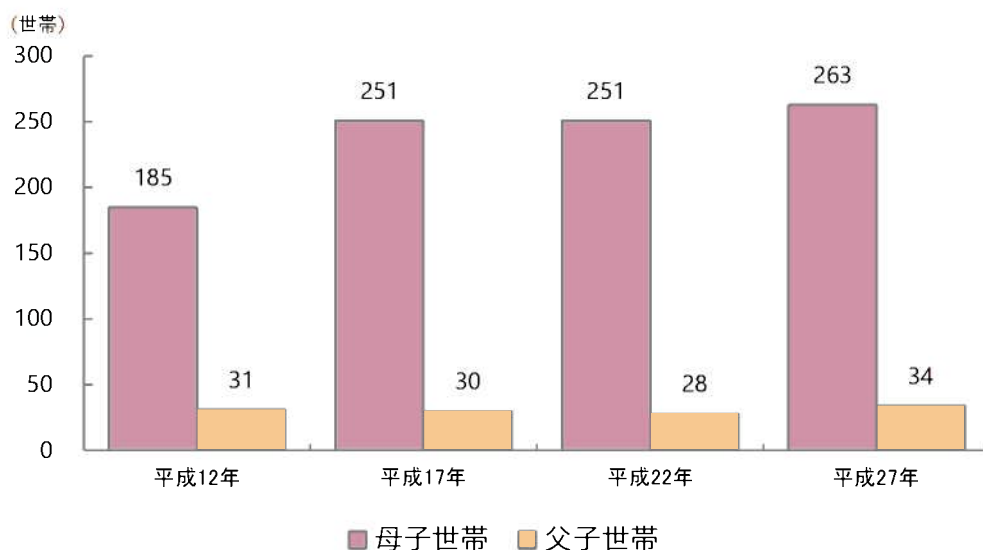
図表 3 世帯数、平均世帯人員の推移



資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

母子世帯数・父子世帯数をみると、母子世帯は平成17年以降250世帯前後で、父子世帯は30世帯前後で推移しています。

図表 4 母子・父子世帯数の推移

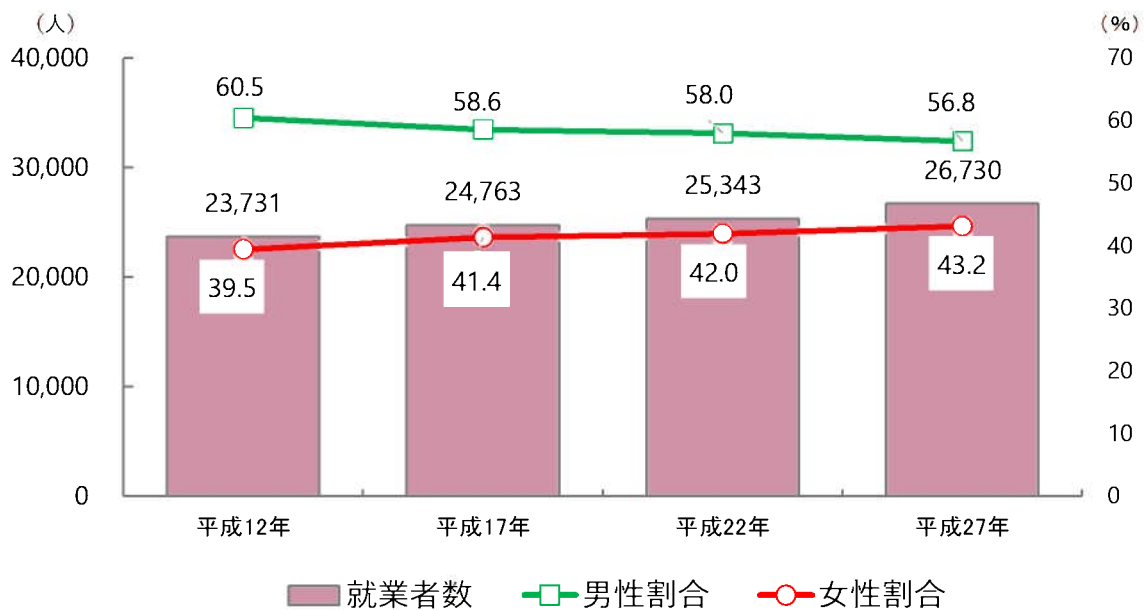


資料：国勢調査

3 就業者数

本市の就業者数は増加傾向にあり、平成27年では26,730人となっています。就業者数に占める男女比は、平成27年では男性が56.8%、女性が43.2%となっており、平成12年以降女性の占める割合は増加傾向にあります。

図表 5 就業者数の推移



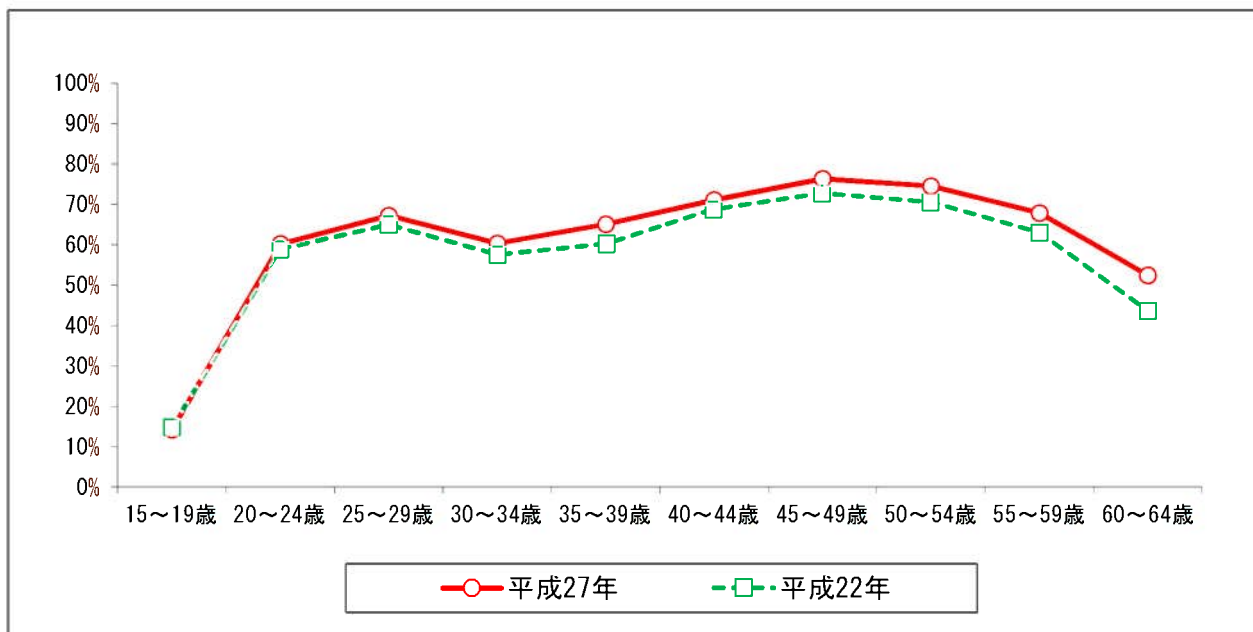
資料：国勢調査

4 女性の労働力

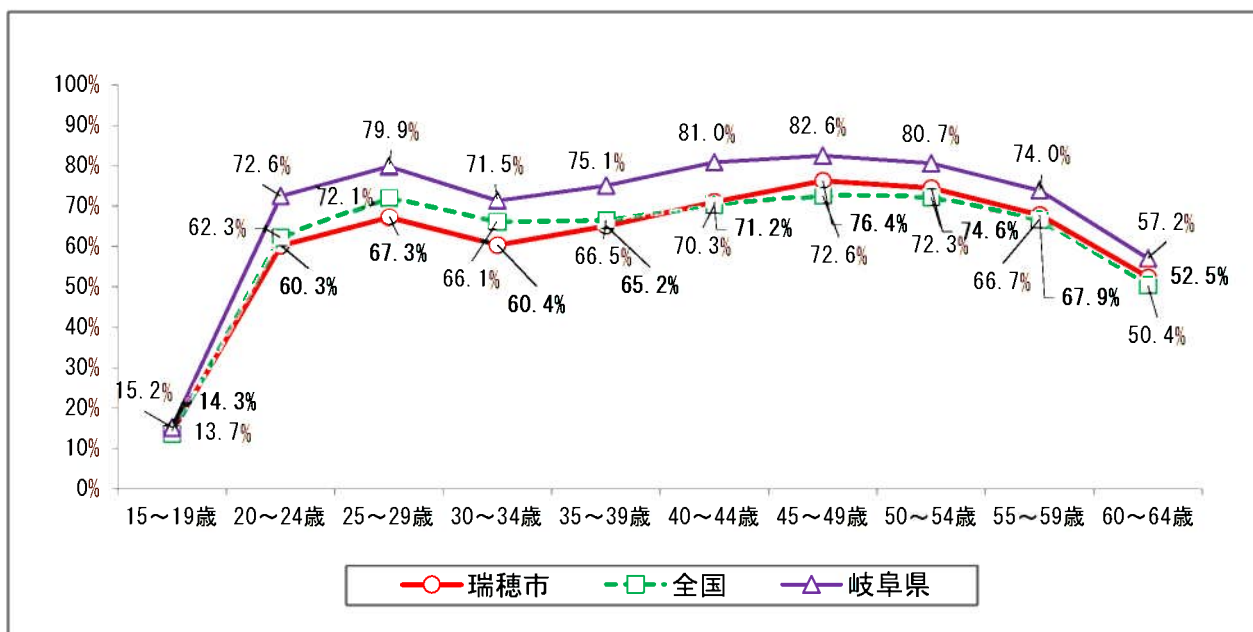
平成 27 年における本市の女性の年齢別の労働力率をみると、5 年前の平成 22 年に比べていずれの年齢層でも労働力率は上昇傾向にあります。

また、女性の労働力率を全国や岐阜県と比較すると、全国や県に比べて 20 代や 30 代の若年層では低くなっています。

図表 6 女性の年齢別労働力率の推移



図表 7 女性の年齢別労働力率比較（全国・岐阜県）



資料：国勢調査

2. アンケート調査結果の分析

1 男女平等に関する意識について

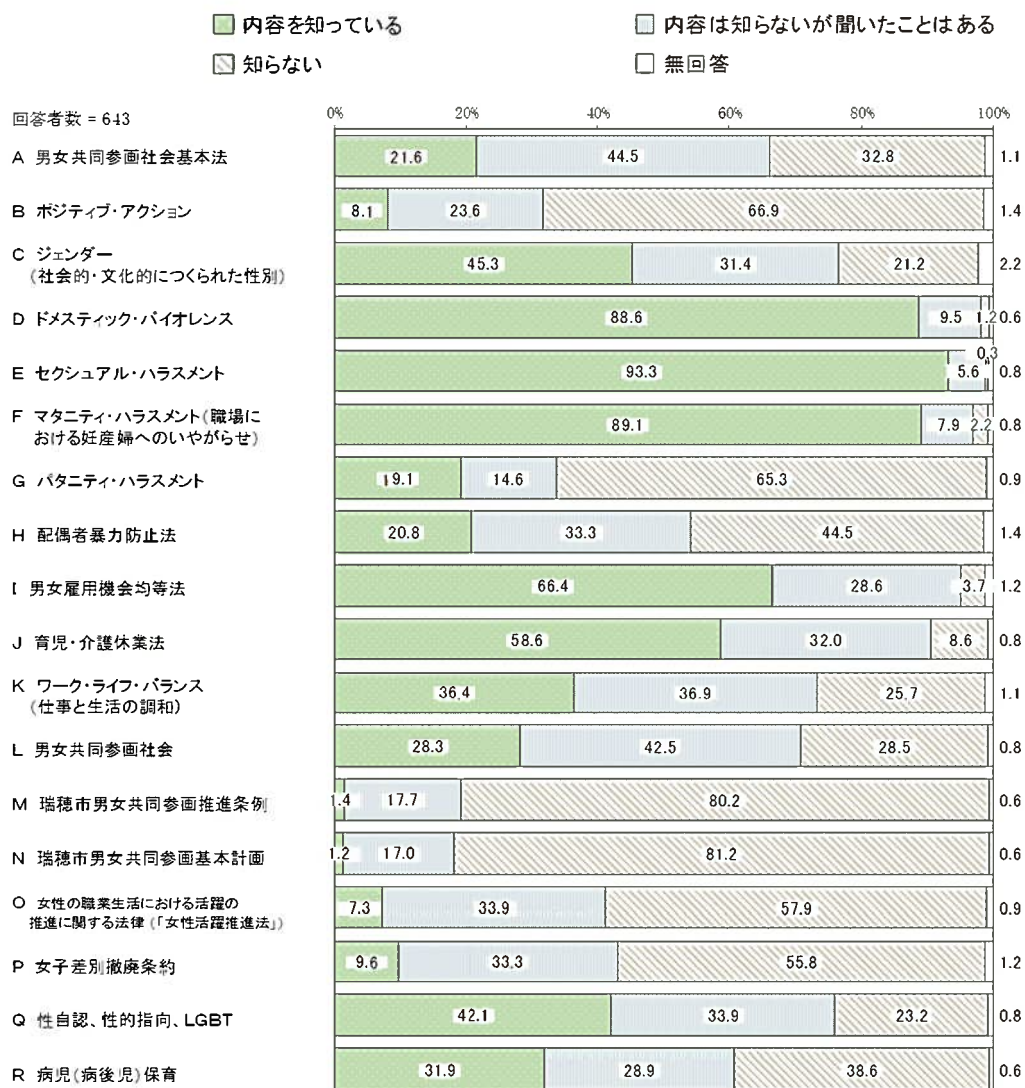
男女平等に関する意識については、『ドメスティック・バイオレンス』『セクシュアル・ハラスメント』で「内容を知っている」の割合が高く約9割となっています。

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。

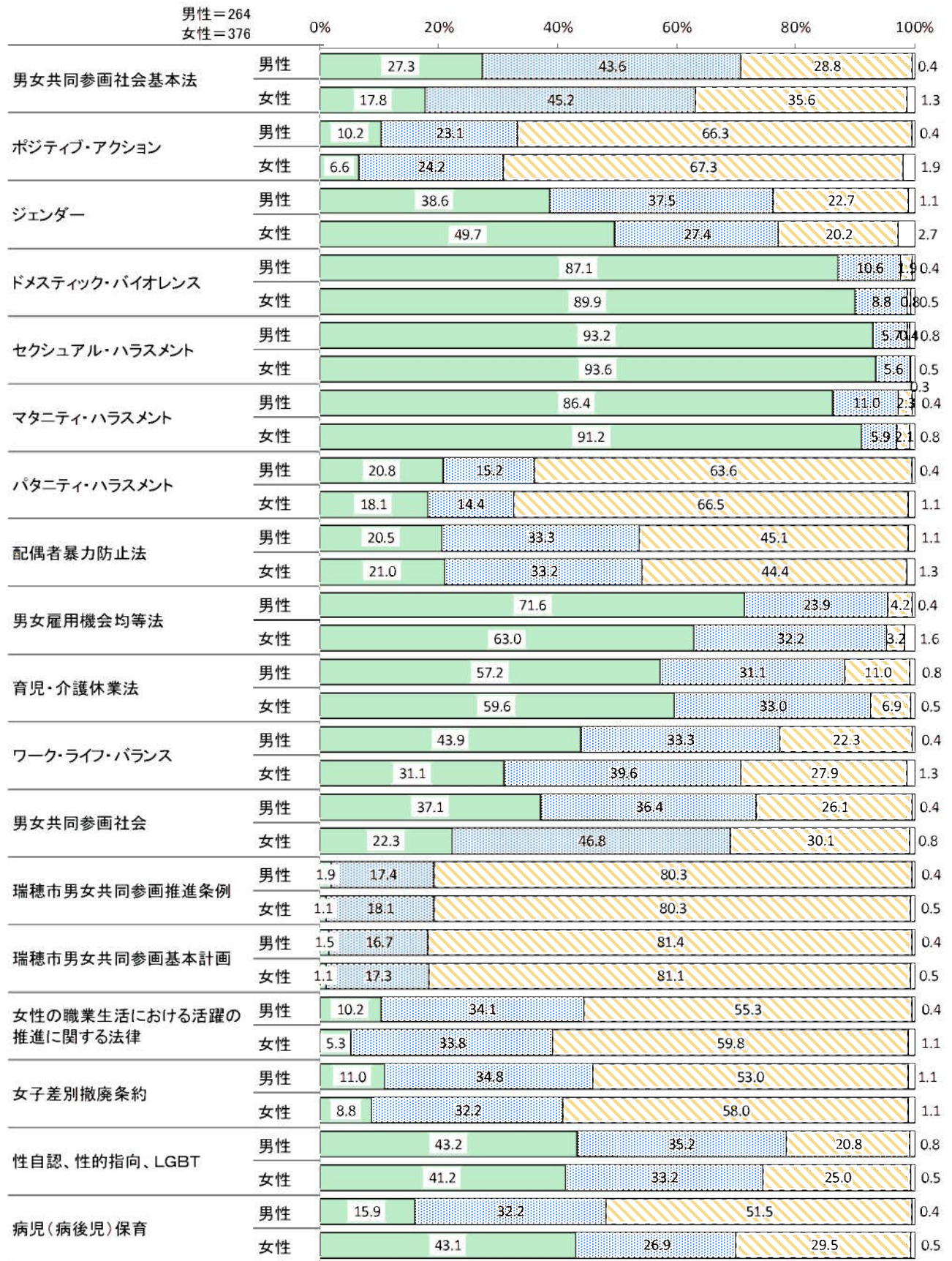
男女別でみると、女性に比べ男性で、条約や法律についての認知度が高く、女性の認知度が低くなっています。『女性活躍推進法』についても女性の認知度は4割以下と低くなっています。

「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 8 男女平等に関する認知度



図表 9 性別ごとの男女平等に関する認知度



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

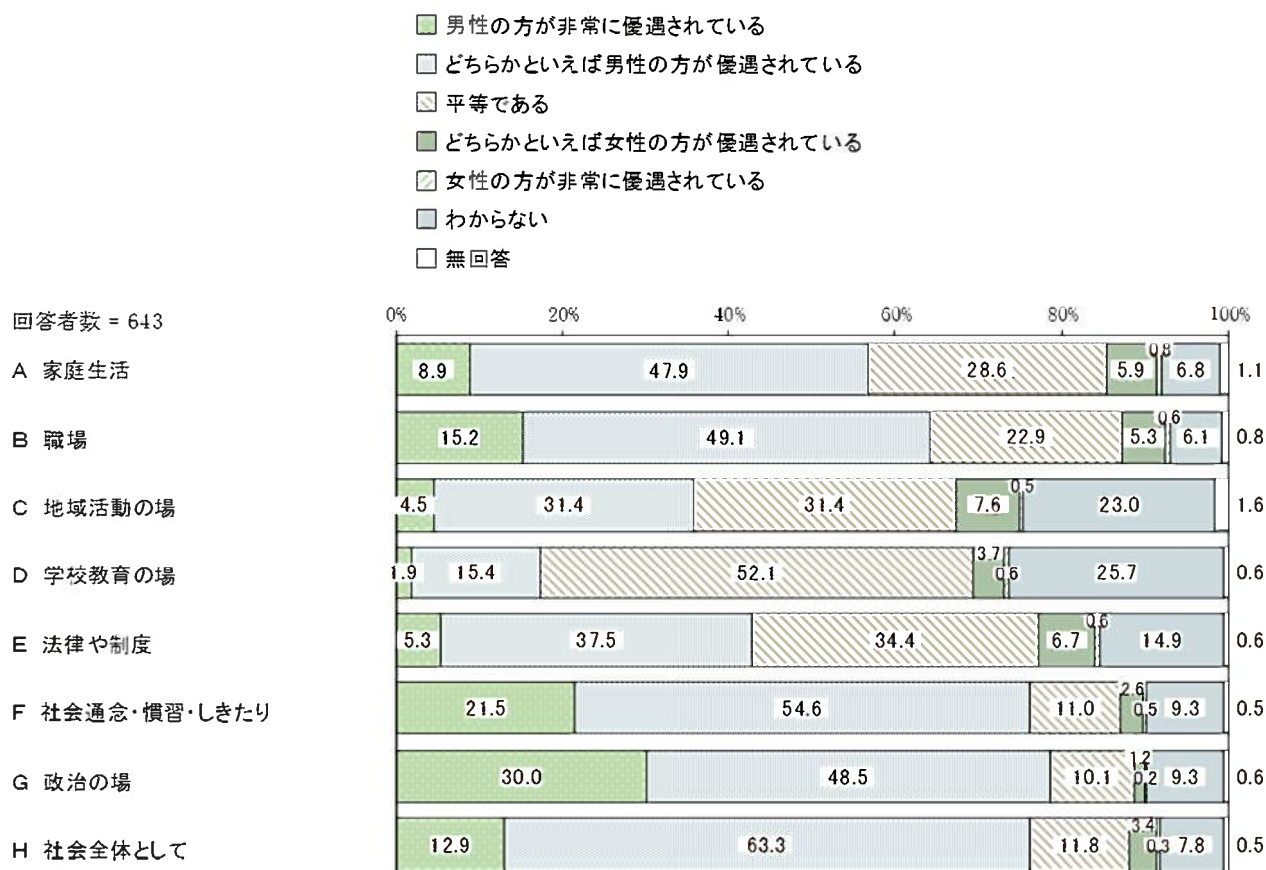
2 男女の地位の平等について

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。

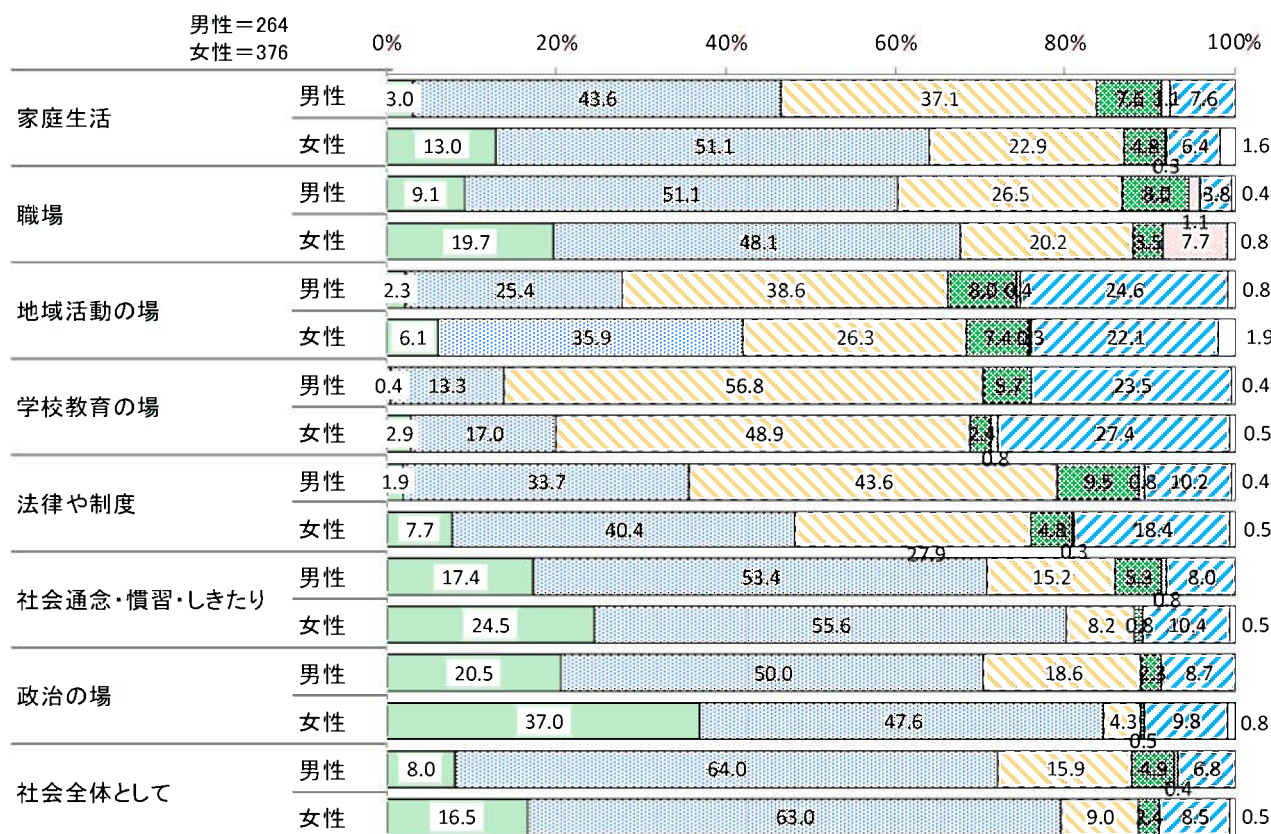
性別でみると、女性に比べ、男性で「平等である」の割合が高くなっており、男女のギャップがみられることから、男女を取り巻くさまざまな「社会通念・慣習・しきたり」などを改めることが求められています。

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・習慣・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 10 各分野における男女の地位の平等について

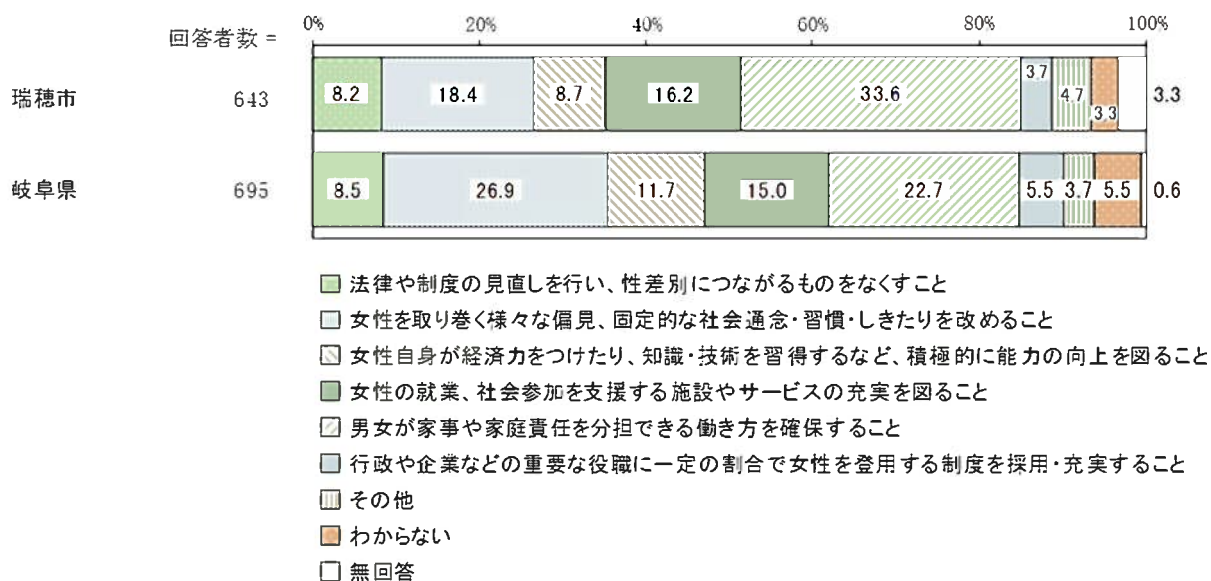


図表 11 性別ごとの各分野における男女の地位の平等について



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

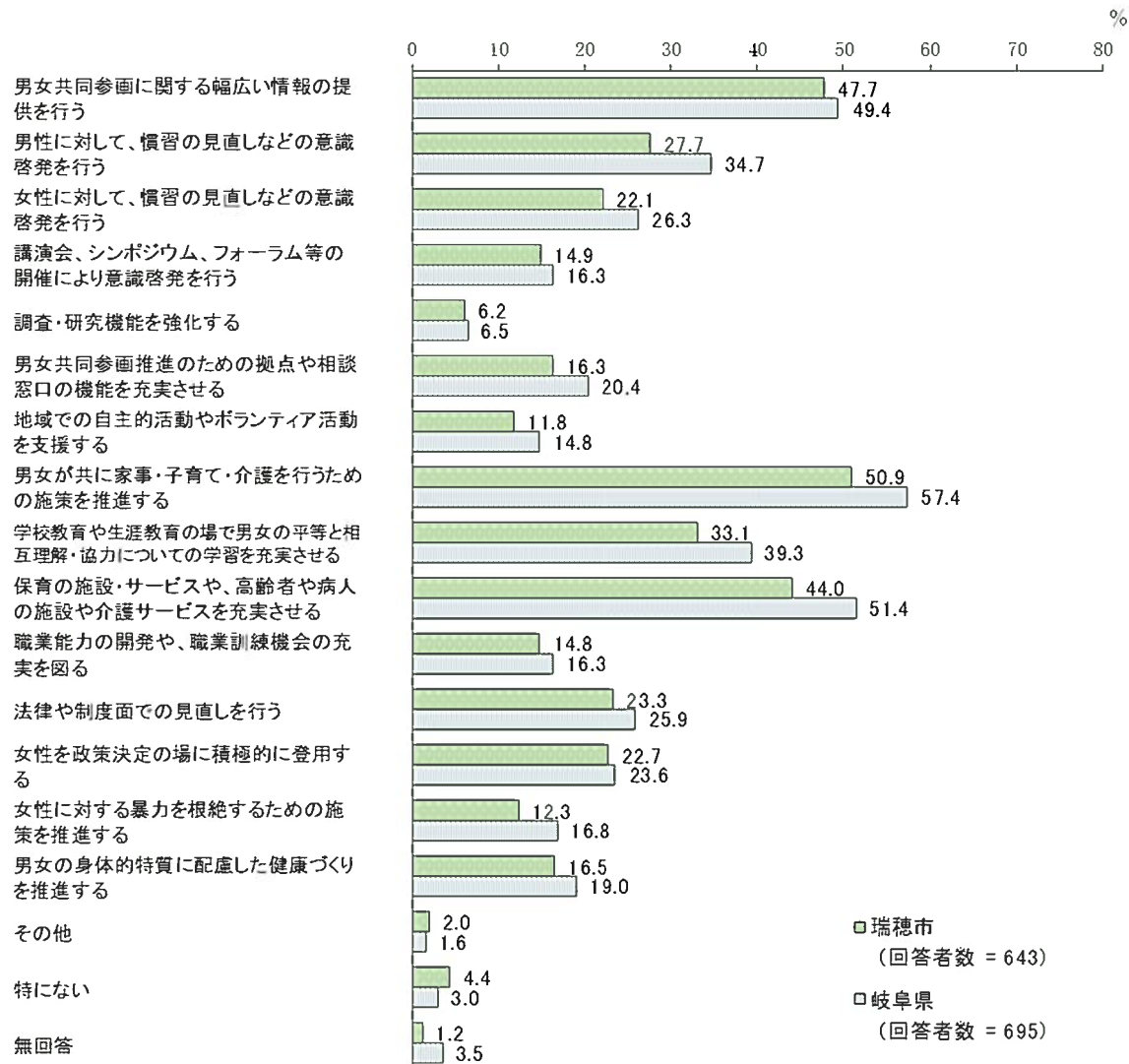
図表 12 今後、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要だと思うこと



「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 13 「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

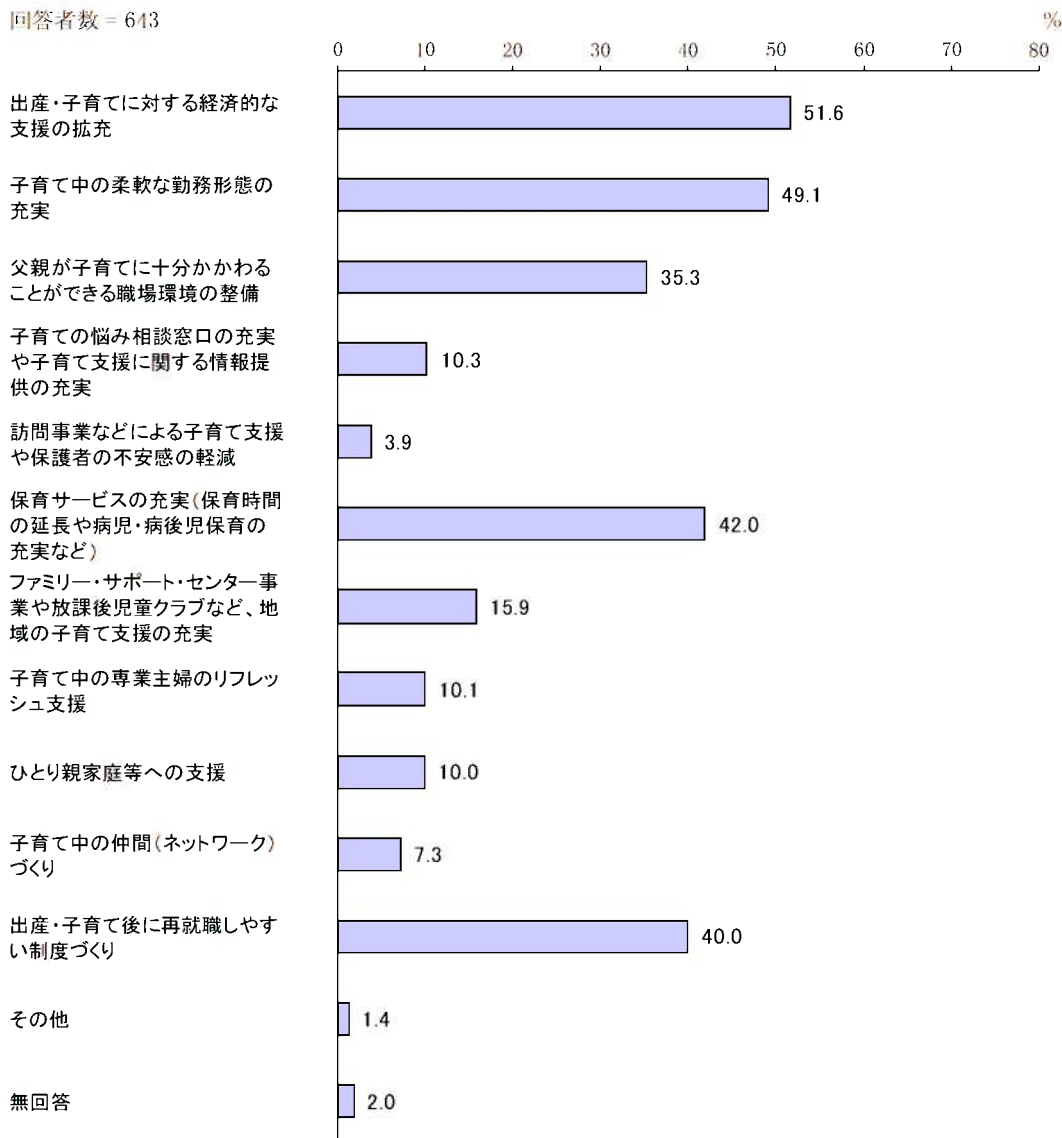


3 子育て支援について

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 14 安心して子どもを産み育てるために必要なこと



図表 15 安心して子どもを産み育てるために必要なこと（性別）

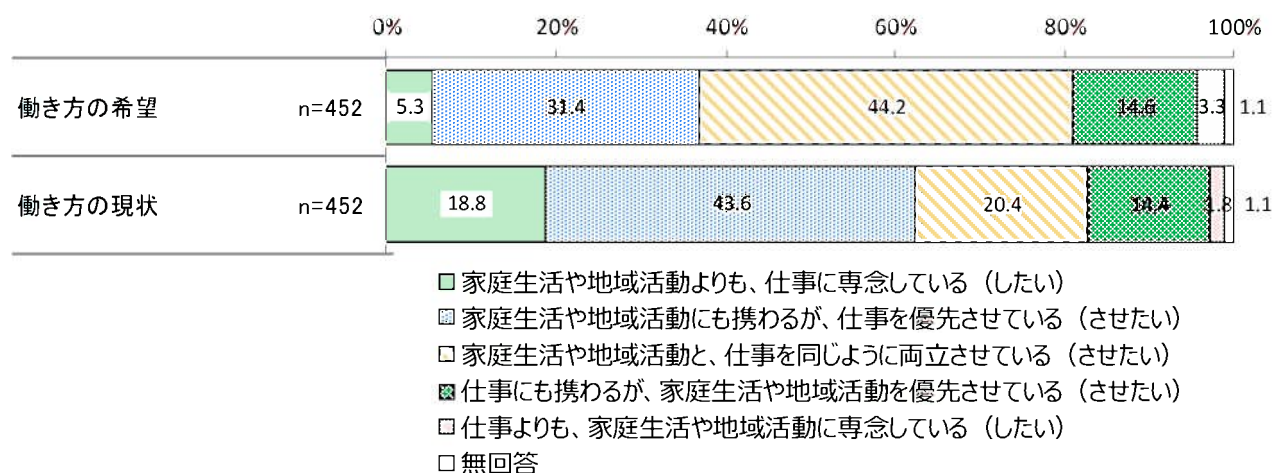
単位：%

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	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	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。

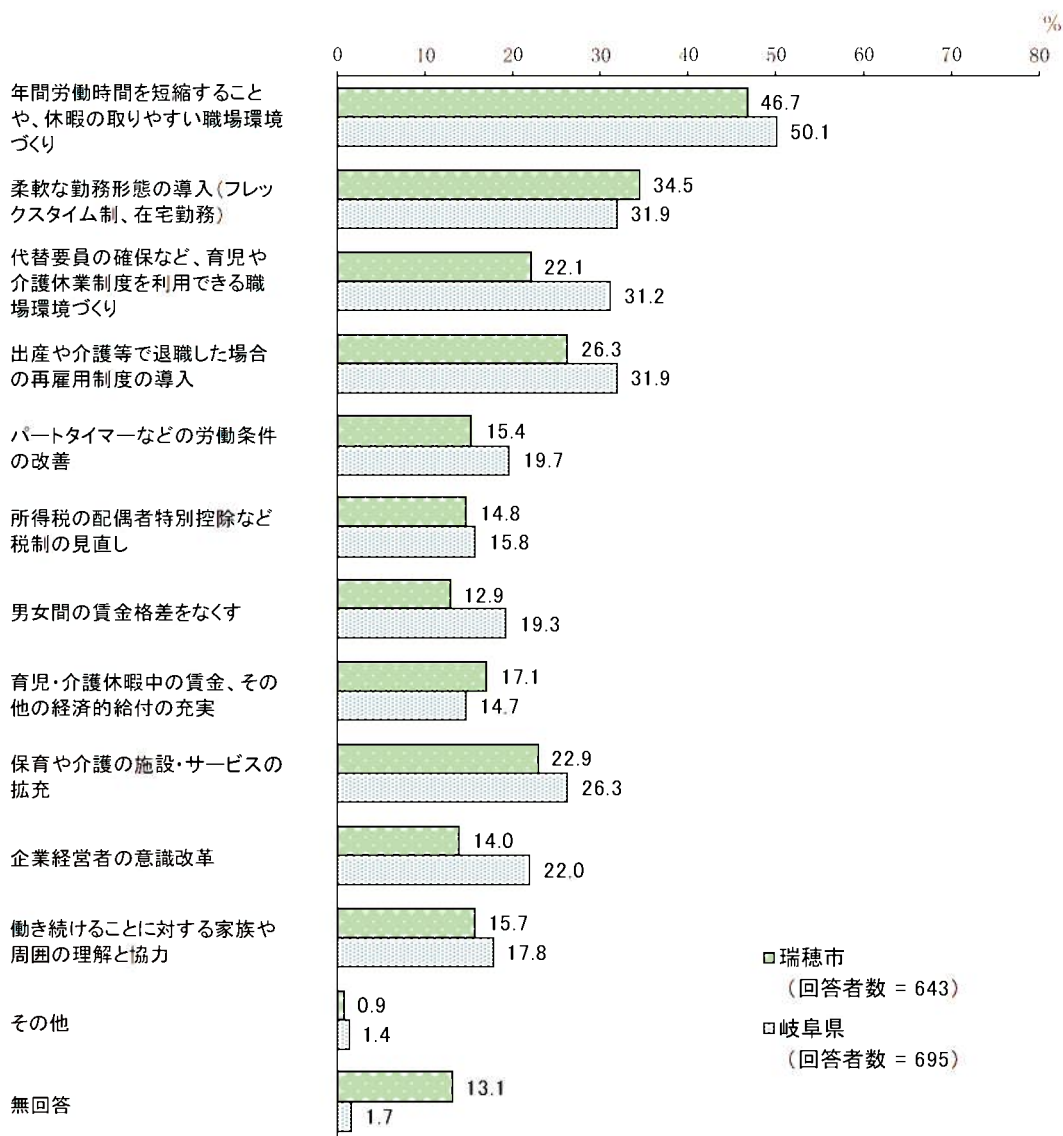
図表 16 市民が望む働き方（希望）と市民が望む働き方（現状）



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。

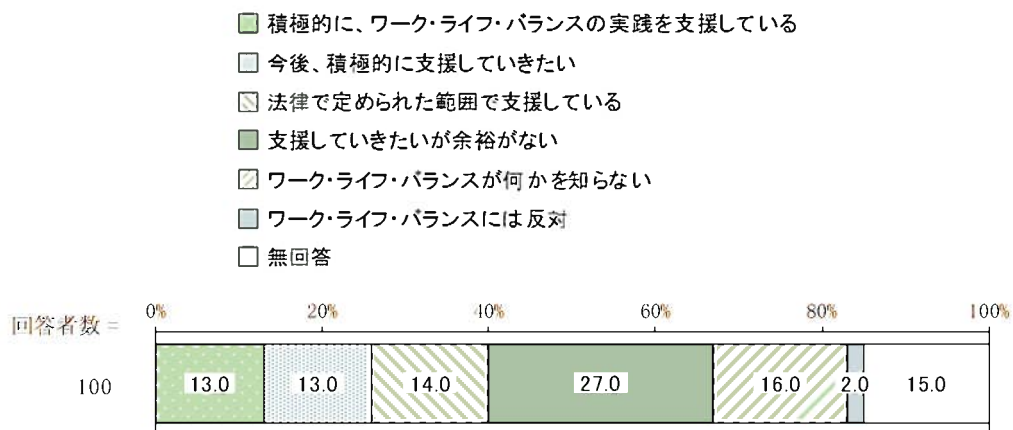
図表 17 男女が共に「仕事と家庭を両立」をするための条件



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。

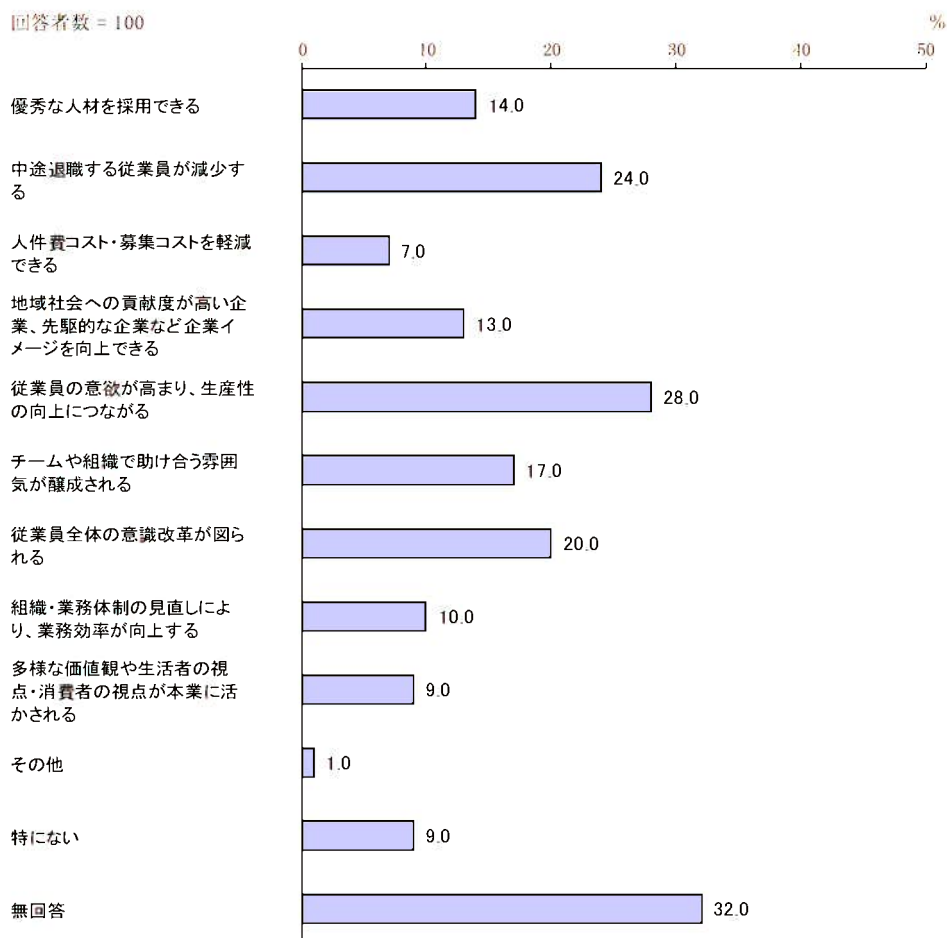
また、ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、効果が期待できることとして、「従業員の意欲が高まり、生産性の向上につながる」「中途退職する従業員が減少する」「従業員全体の意識改革が図られる」の割合が高くなっており、ワーク・ライフ・バランスを実践することのメリットも周知していくことが重要となります。

図表 18 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 19 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

回答者数 = 100

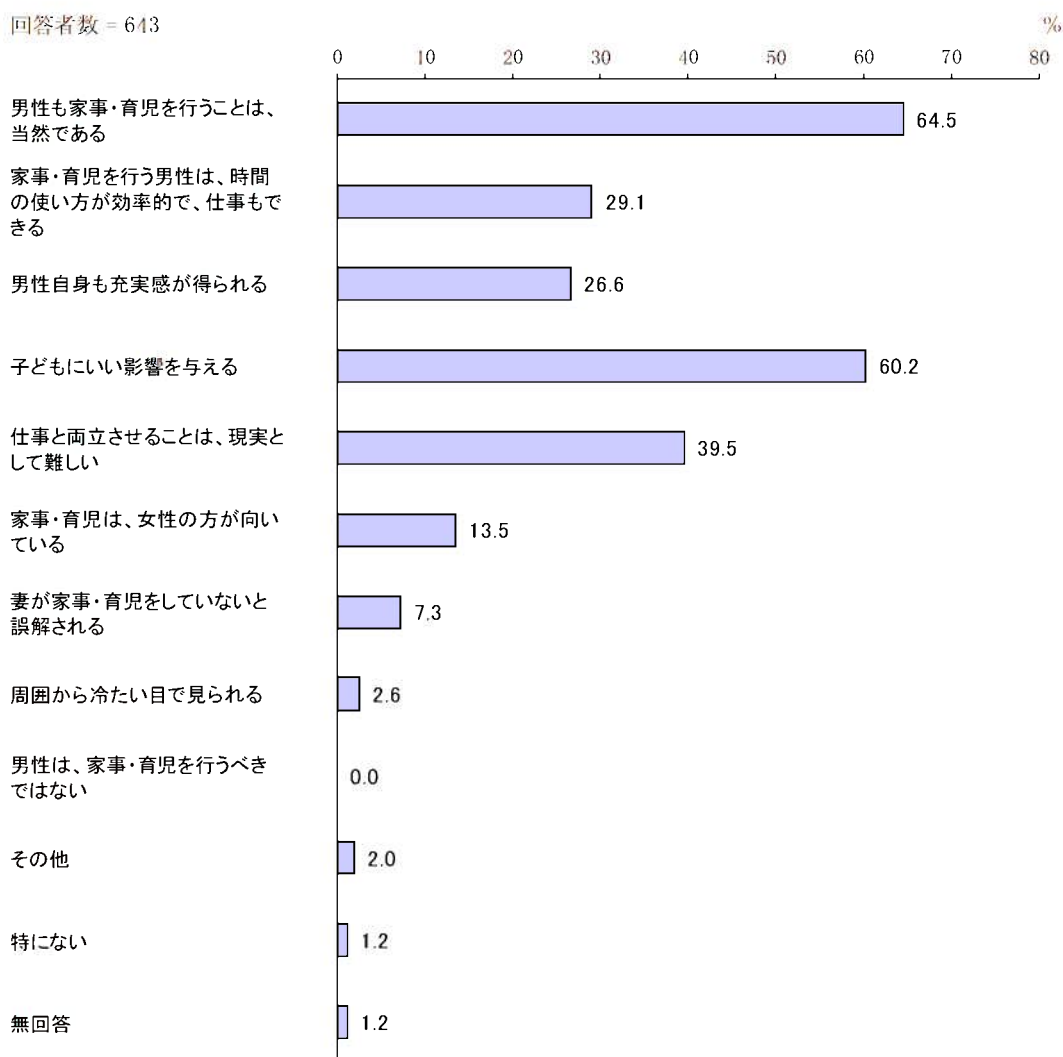


男性が家事・育児を行うことについては、「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が64.5%と最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」の割合が60.2%となっています。一方で、「仕事と両立させることは、現実として難しい」の割合も39.5%となっています。

性別でみると、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 20 男性が家事・育児を行うこと

回答者数 = 643

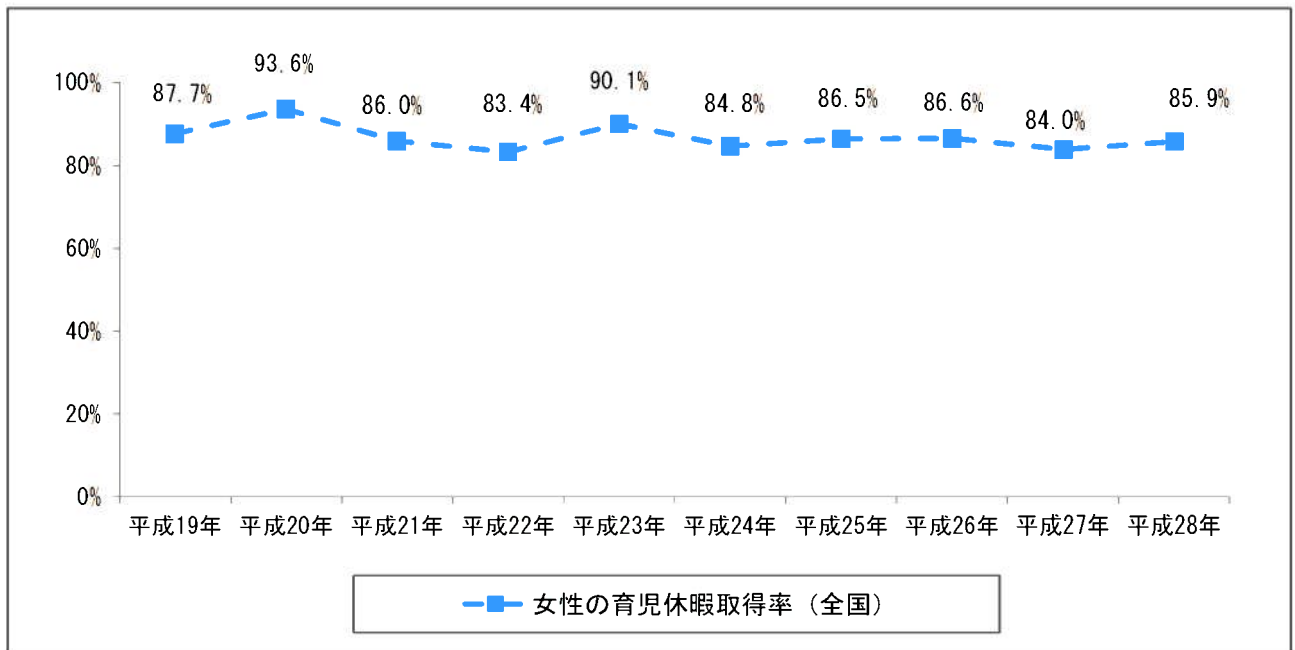


図表 21 男性が家事・育児を行うこと（性別）

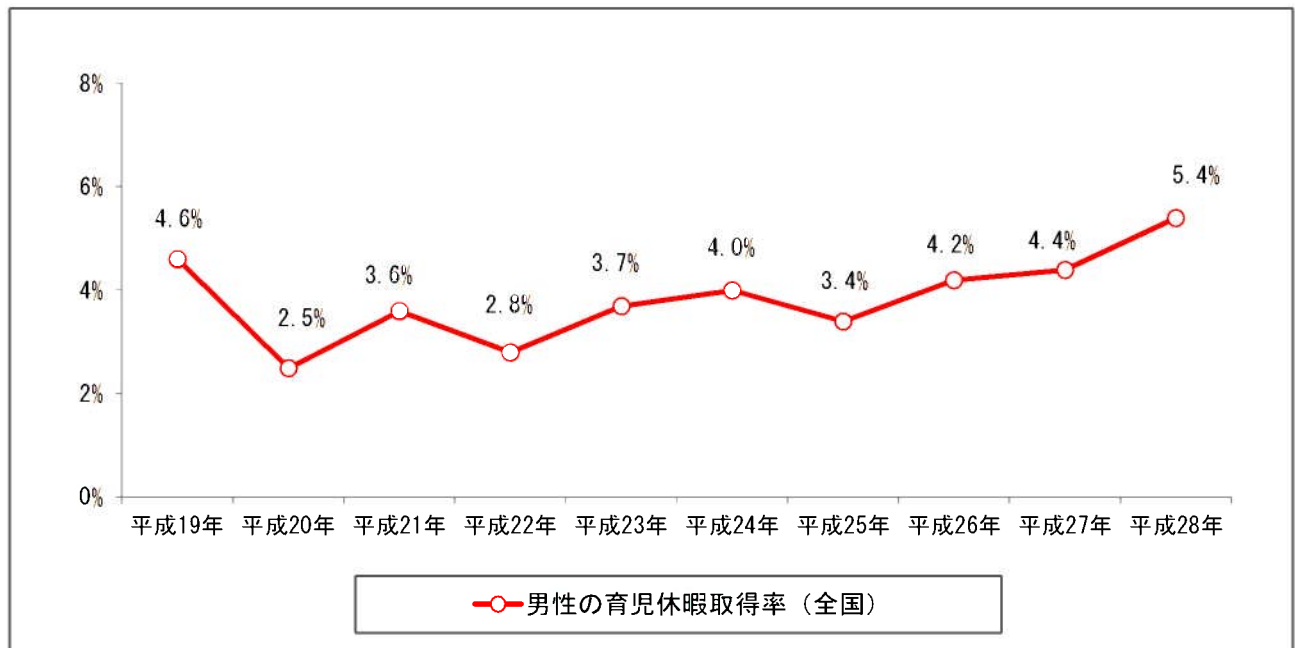
単位：%

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

図表 22 女性の育児休業者割合（全国）



図表 23 男性の育児休業者割合（全国）



資料：雇用均等基本調査

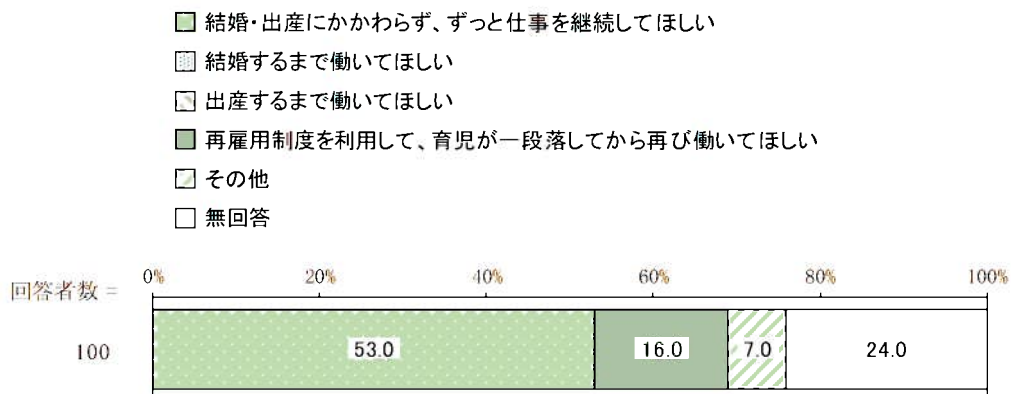
※平成 23 年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

5 育児・介護等の両立支援について

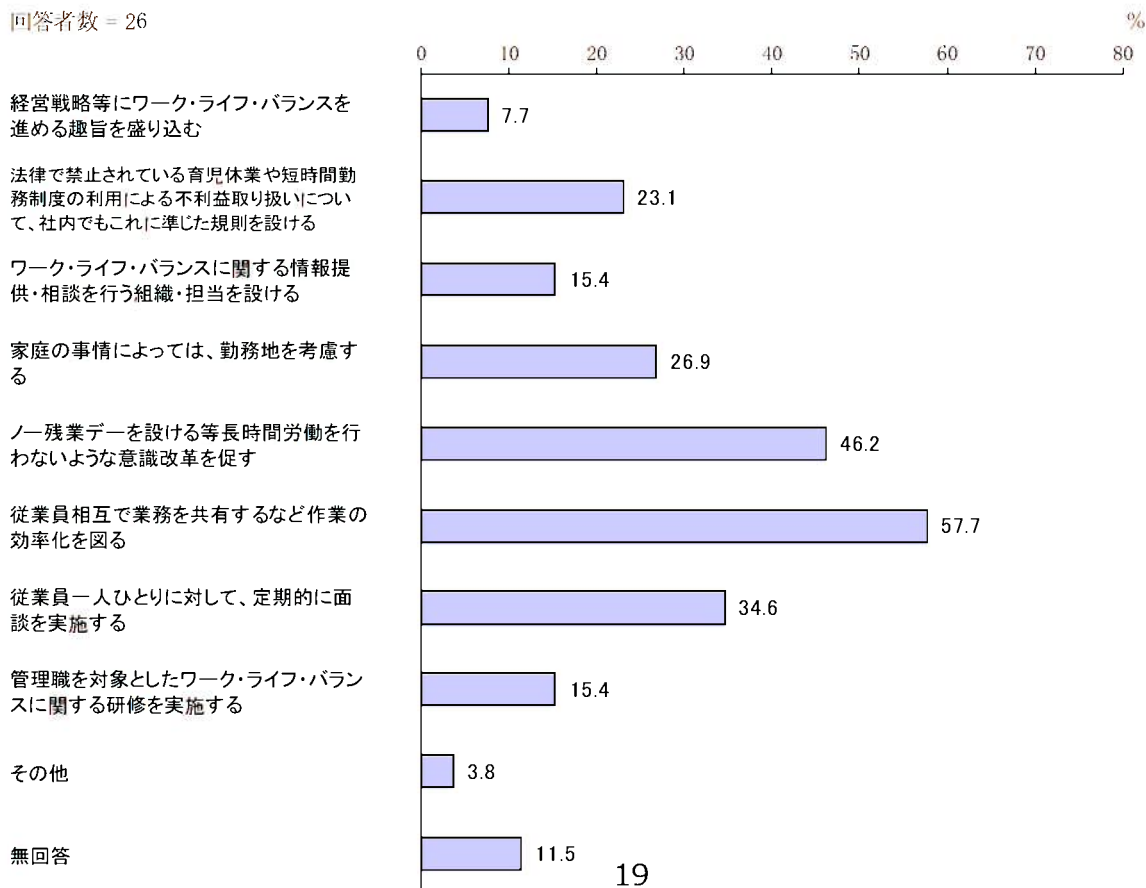
事業所調査では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」の割合が53.0%、「再雇用制度を利用して、育児が一段落してから再び働いてほしい」の割合が16.0%と女性に働き続けてほしいという事業所は多くなっています。

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 24 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 25 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



6 女性の活躍促進について

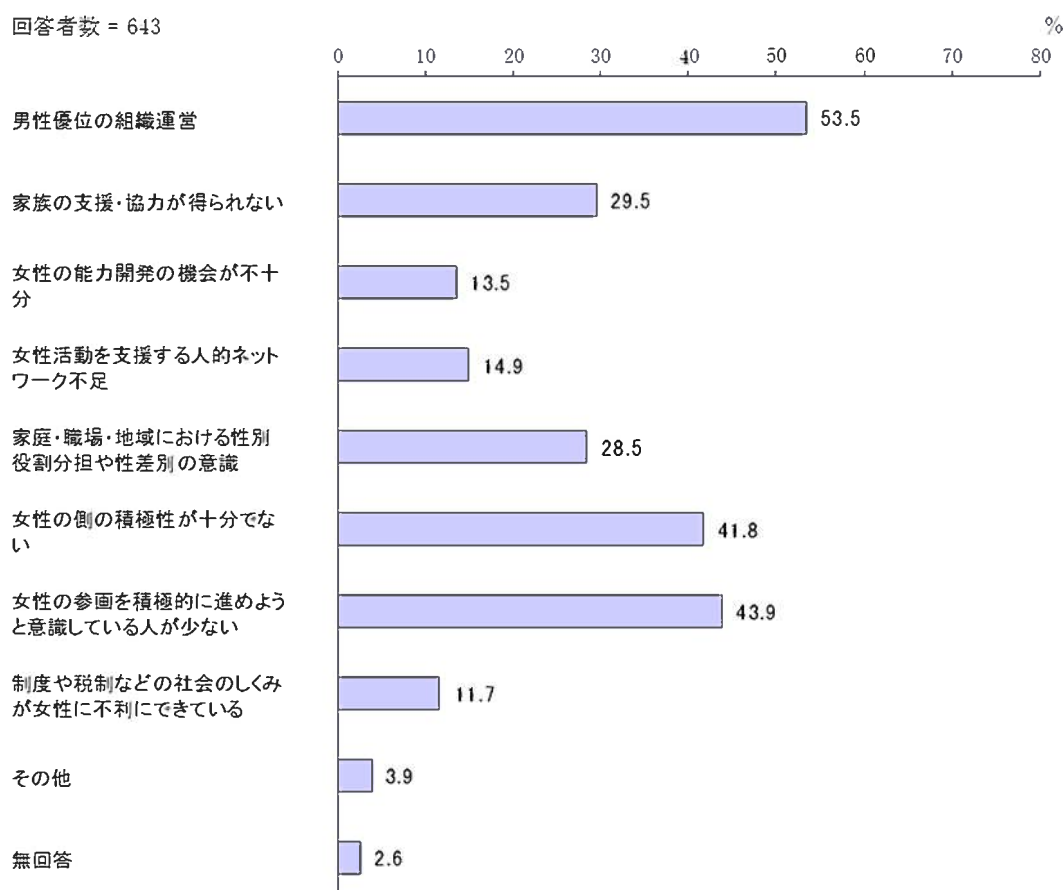
企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由としては、「男性優位の組織運営」の割合が53.5%と最も高く、次いで「女性の参画を積極的に進めようとして意識している人が少ない」の割合が43.9%、「女性の側の積極性が十分でない」の割合が41.8%となっています。

性別でみると、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 26 企画や方針決定過程への女性の参画が少ない理由

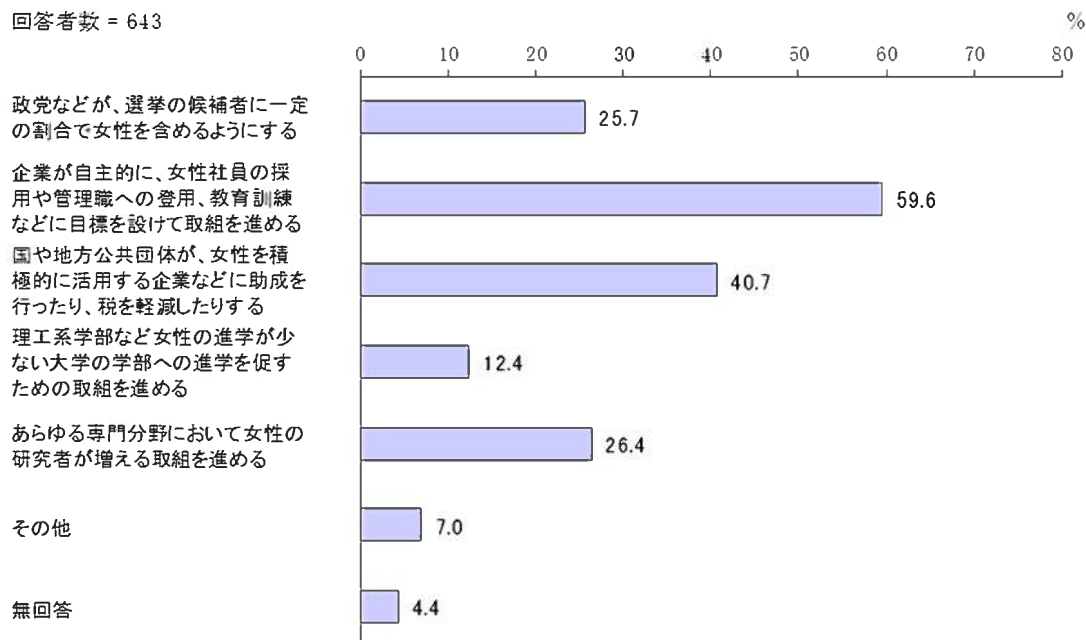
回答者数 = 643



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意識している人が少ない	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 27 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

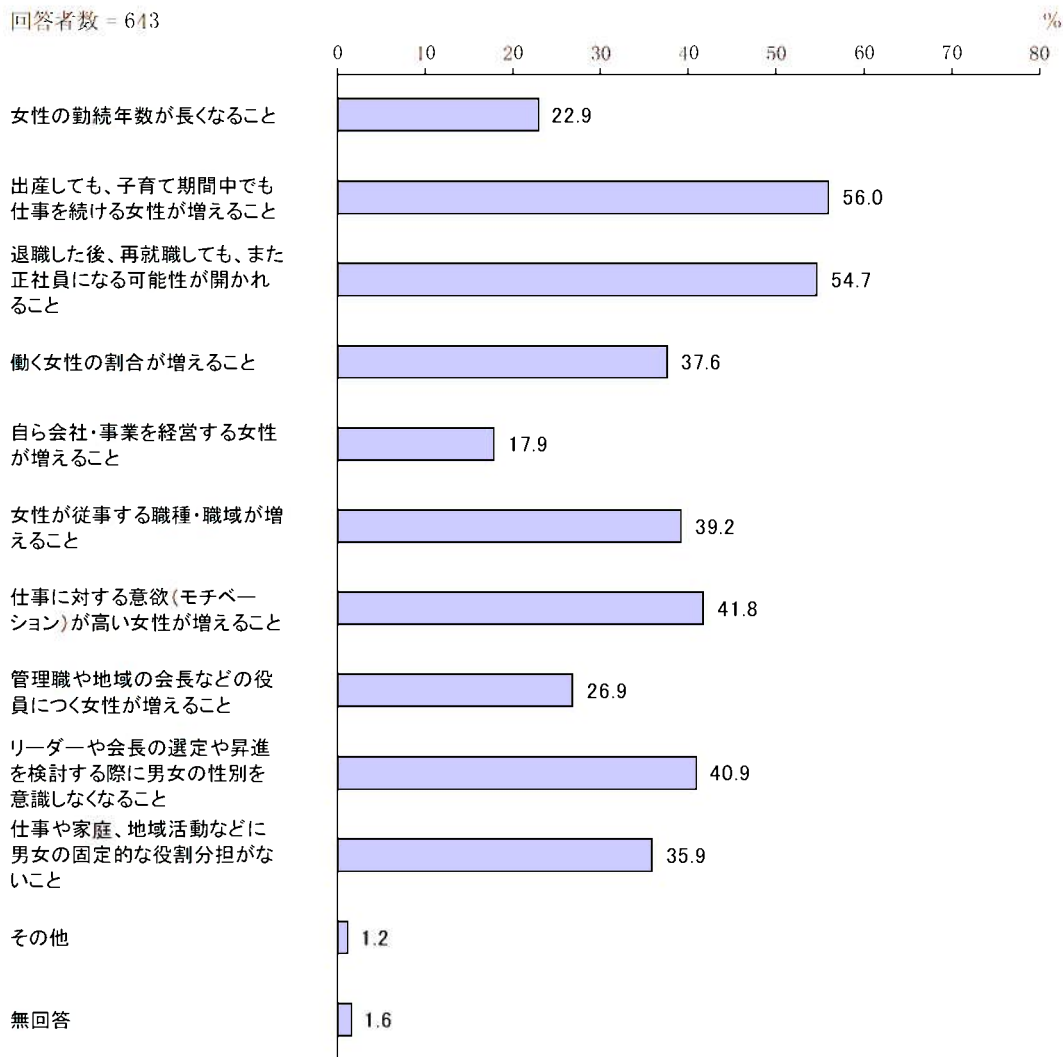
回答者数 = 643



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 28 女性の活躍が推進されている状態について

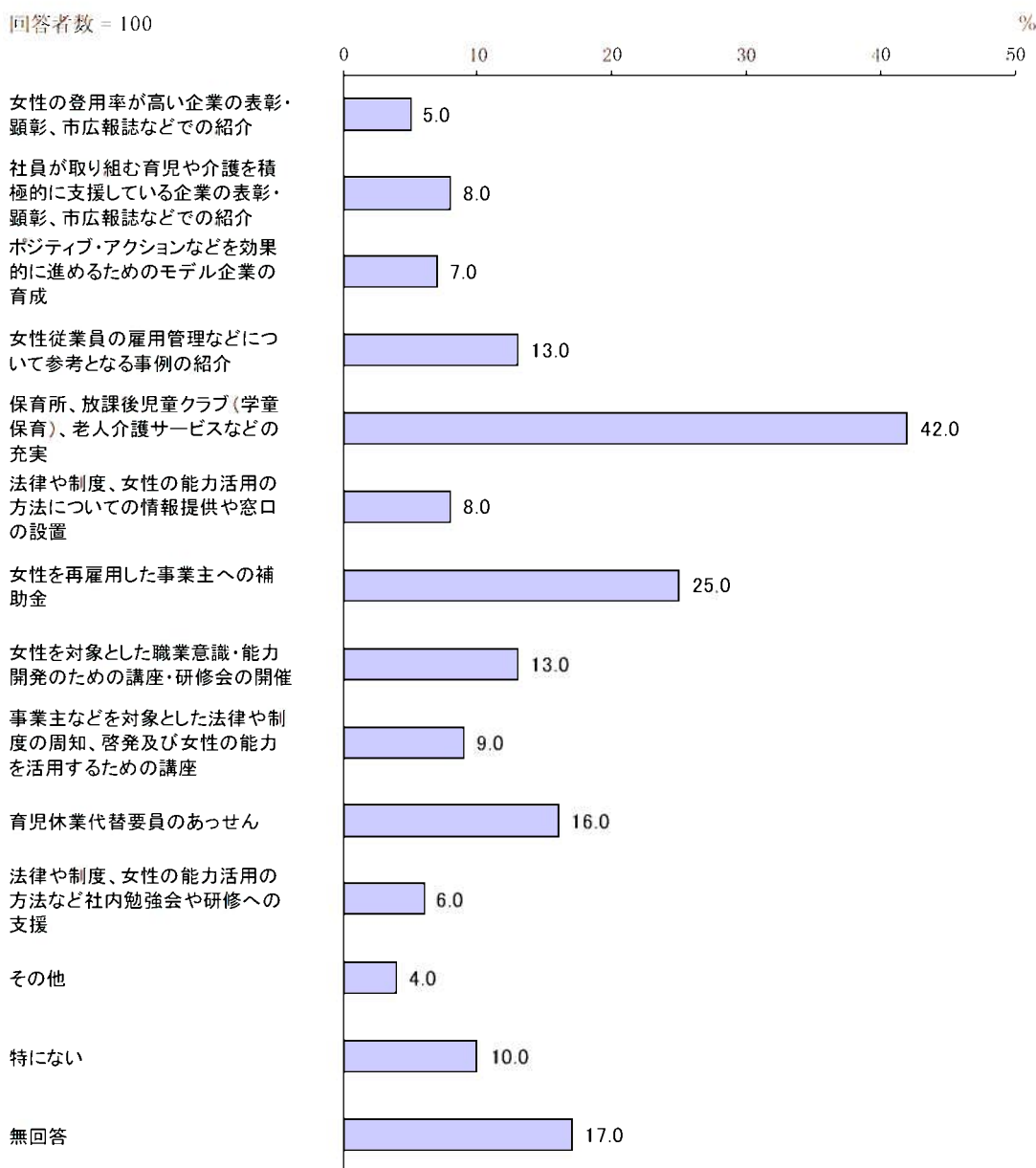
回答者数 = 643



女性の活躍推進のために、事業所が市に期待することとしては、「保育所、放課後児童クラブ（学童保育）、老人介護サービスなどの充実」の割合が42.0%と最も高く、次いで「女性を再雇用した事業主への補助金」の割合が25.0%、「育児休業代替要員のあっせん」の割合が16.0%となっています。

女性の活躍促進に向けては、男性・女性ともに意識啓発を行うとともに、企業に対しても女性に対する教育、研修の機会を提供するよう呼び掛けていく必要があります。さらには、女性が子育てをしながら働き続けられる環境づくりとして、保育・介護サービスの充実や再就職しやすい環境を整備することが必要となります。

図表 29 女性の活躍推進のために、事業所が市に期待すること



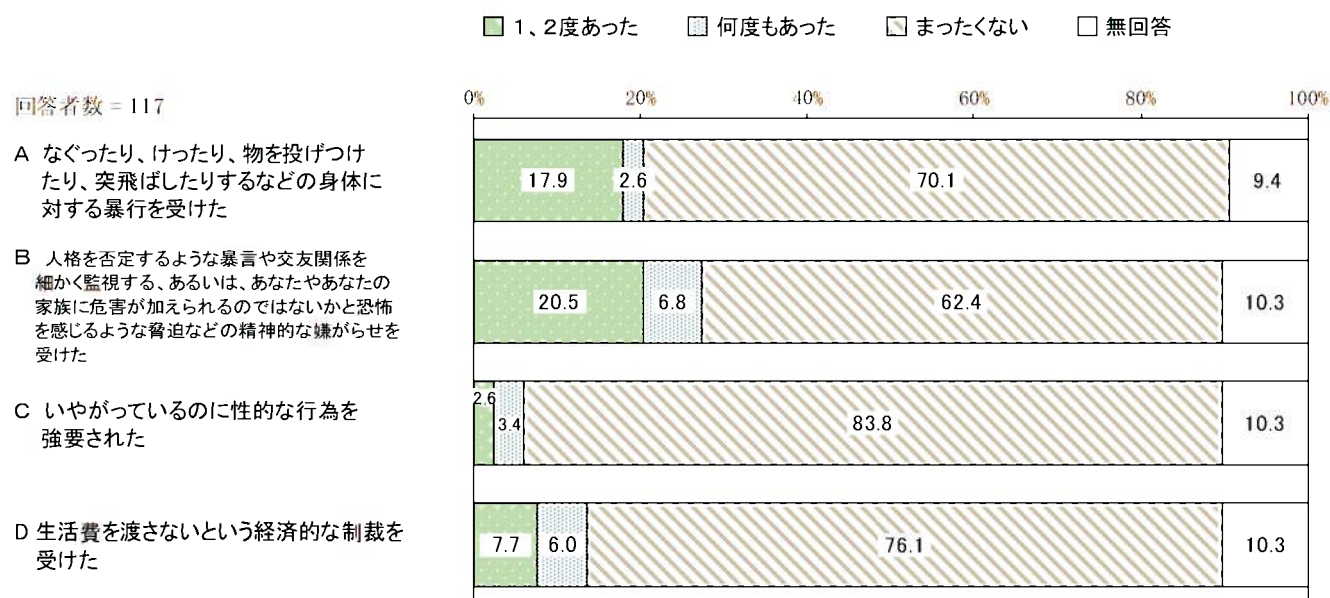
7 ドメスティック・バイオレンス（DV：配偶者・パートナーからの暴力） など、人権への配慮について

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。

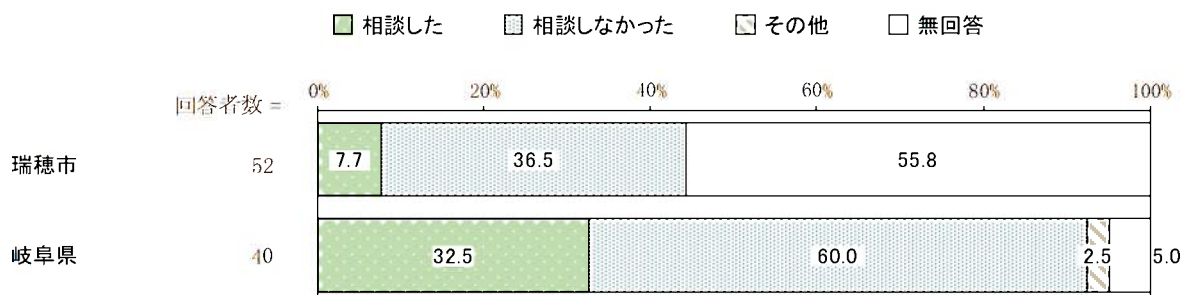
DVについて“あった”人のうち、「相談しなかった」人の割合が36.5%と高く、相談した人でも専門的な相談に相談している人は少ない現状です。

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、窓口の周知を行うことが必要です。

図表 30 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験



図表 31 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



3. 今後に向けて取り組むべき事項

本市における現状とアンケート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な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。

アンケート調査結果からも、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、2013年（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2015年（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、議会や企業などで指導的立場に女性が占める割合は低いのが現状です。

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。

○仕事と家庭を両立（ワーク・ライフ・バランス）しやすい環境の整備

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

アンケート結果からは、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28年では5%程度と依然として低い状況にあります。

仕事と家庭の両立（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男女への支援

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、外国人市民、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り組み

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り組みが必要になります。

アンケート調査からは、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。