

IV 調査結果のまとめ

※○は市民意識・実態調査、●は事業所アンケート調査の内容を表します。

1. 男女平等に関する意識について

- 各分野での男女の地位の平等については、教育の分野で平等と感じる割合が高い一方で、社会全体や社会通念や慣習・風潮、政治分野で低くなっています。前回調査と比較すると、教育においても平等と感じる割合が減少しています。また、性別で見ると、いずれの分野でも男性に比べ女性で平等と感じる割合が低く、特に家庭と教育の分野で差が大きくなっています。【問1（P20～30）】
- 「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識については、いずれの性別・年代においても「同感しない」割合が高くなっていますが、「同感する」割合は男性の70歳以上で2割台と高いほか、子育て世代である男性30歳代でも1割台後半であるなど、依然として固定的な性別役割分担意識が残っていることがうかがえます。【問2（P31～32）】
- 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する理由は、女性で「子どもの成長にとって良いと思うから」、男性で「性別で役割分担した方が効率が良いと思うから」との回答が多くなっています。【問2-1（P33～34）】
- 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない理由として、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が最も多くあげられています。【問2-2（P35～36）】
- 男女共同参画に関する用語等の認知度については、ジェンダーやデートDVなどで大きく向上しています。一方で、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ、北本市男女行動計画・北本市パートナーシップ宣誓制度などの市の計画・取組では「名前も内容も知らない」との回答が6～7割台となっています。【問3（P37～60）】
- 男女平等のために最も重要と思うことについては、「男女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」が全体の約4割を占めています。【問31（P143）】

■固定的な役割分担意識については少しずつ意識の変化が見られますが、女性も男性も性別に関わりなく、個人として尊重された生き方ができるよう、あらゆる場面で性別による偏見や男女不平等な意識がないか、理解を深めていく必要があります。

■男女共同参画に関する用語や制度の認知度については、大きく向上した項目がある一方で、市の条例や計画等については、変化が見られないことから、今後も市民に分かりやすい周知や広報を行うことが重要です。

2. 家庭生活（家事・育児・介護）と地域活動について

- 家庭における男女の役割分担について、希望・理想では、男女いずれも「男女ともに仕事をし、家事・育児・介護は男女がともに担う」を多くあげていますが、現実では、女性で「男女とも仕事をし、家事・育児・介護は主に女性が担う」、男性で「男性は仕事、女性は家事・育児・介護を担う」割合が高くなっています。【問4（P61～63）】
- 家庭での家事・育児・介護等の役割分担について、家事（炊事・洗濯・掃除等）や家計の管理は主に女性、生活費の確保は主に男性が担っている状況がうかがえますが、特に、共働きの女性において、家事や子育てを「主に女性」が担う割合が高くなっており、働く女性への家事・育児の負担が懸念されます。【問5（P64～73）】
- そうした現状を反映し、家庭内での役割分担に対し不満を感じる割合は、共働き女性で最も高くなっています。【問7（P76～77）】
- 男女がともに家事・育児等に参加するために必要なことについては、男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も高くなっていますが、女性では「男性が家事などに参加することへの本人の抵抗感をなくすこと」や「男性が家事などに参加することへの周囲の抵抗感をなくすこと」、男性では「労働時間を短縮することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」が多くあげられています。【問8（P78）】
- 育児・介護中の従業員に対する配慮としては、「短時間勤務制度」「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」「所定外労働の免除」が多くあげられています。【問20（P162）】
- この1年間での介護離職者が「いる」との回答は約1割にとどまりますが、3割以上の事業所が、今後介護離職者が「増えると思う」としています。【問17～18（P160～161）】
- この1年間での地域活動への参加については、前回調査に比べ大きく減少していますが、これは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による外出や活動の自粛の影響によるものと考えられます。参加している人は男女ともに年齢が高いほど多くなっています。【問9（P79～81）】

■家庭内での役割分担については、男女ともに仕事をして家事・育児・介護をともに担うという理想に対し、家事や育児の負担が女性に偏っている現状があることから、女性で役割分担への負担感・不満が高くなっています。男性が家事・育児・介護等に主体的に参加するための意識づくりや長時間労働の是正など働き方の見直しが求められます。

■地域活動への参加者の減少や高齢化が進行していることから、若い世代の担い手づくりとともに、地域活動の分野においても女性の参画や活躍を推進する必要があります。

3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ワーク・ライフ・バランスについては、希望・理想では、男女ともに「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が最も高くなっていますが、現実では、女性で家庭生活を優先、男性で仕事を優先する人が多くなっています。一方で、前回調査に比べ、現実において「仕事を優先している」割合は大きく減少しています。【問 10（P82～85）】
- 男性の30歳代と50歳代で通勤時間が『1時間以上』が4割を超えています。その一方で、テレワークの利用状況を見ると、男性の40～50歳代で『テレワークを利用』が3割を超えています。【F3-1（P6～7）、F3-3（P10～11）】
- 市内事業所のテレワーク導入については、「導入の予定はない」が7割台、「すでに導入している」が2割弱であり、テレワークを導入している事業所の約7割が「新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけに初めて導入実施した」としています。
【問 21～21-1（P163）】
- 仕事と家庭を両立するために必要な条件については、「給与などの男女間格差をなくすこと」が男女ともに最も高く、次いで特に男性で「年間労働時間を短縮すること」が多くあげられています。【問 11（P86）】

■ワーク・ライフ・バランスについては、現実において「仕事優先」が大きく減少し、ワーク・ライフ・バランスが実現できている人は増加傾向にあることがうかがえます。新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とした、テレワーク等新しい働き方の普及を追い風に、市民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を進めることが重要です。

4. 職業生活・女性の活躍推進について

- 女性の働き方について、女性の30歳代では「妊娠または出産しても、ずっと仕事を続ける方がよい」、40歳代では「妊娠または出産したら辞めるが、子どもが一定の年齢に達したら再び仕事（パートタイム）をする方がよい」が最も多くあげられるなど、女性の中でも世代により考え方に差が見られます。【問 12（P87～89）】
- 市内事業所における女性従業員の就労傾向について、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」との回答が5割台と多くなっています。【問 15（P158）】
- 就労経験がある人に、職場で性別による格差や不平等な慣例があったかをたずねたところ、「賃金、昇格などにおける男女格差」や「同一の業務であっても、性別により期待される内容が異なる」で「ある」との回答がともに3割台となっています。【問 13（P90～91）】
- 女性従業員の起用・配属については、「男女の区別なく幅広く起用している」、女性の活躍推進のための取組として「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が多くあげられています。一方で、女性の活躍推進にあたっての課題については、半数の事業所が「育児、介護、家事等、家庭の事情を考慮する必要がある」としています。

【問 8 (P152)】

○女性が働き続けるうえで障壁となっていることについては、男性に比べ女性で「家族の理解や協力が得られないこと」が多いほか、女性の 30 歳代で「保育施設や保育時間などの制度が整っていないこと」、女性の 50 歳代で「再就職時の求人の年齢制限」が多くあげられています。【問 14 (P92~93)】

○育児休業の取得意向については、『取りたい（「ぜひ取りたい」と「どちらかといえば取りたい」の合計）』は、女性で約 8 割、男性で 6 割と前回調査と比較して増加しており、反対に「取りたいが取ることではできない」との回答は特に男性で大きく減少しています。育児休業を取得する期間については、女性は約 7 割が「半年以上」であるのに対し、男性は「1 か月以上～半年未満」と「半年以上」がともに 3 割台となっています。【問 17~17-1 (P97~99)】

○育児休業を取得しない・できない理由については、前回調査に比べて、「仕事を休んでいると、仕事の変化についていけなくなるから」や「会社や上司、同僚の理解を得られないから」との回答は減少しています。【問 17-2 (P100~101)】

○男性が育児・介護休業を取得することについては、育児休業・介護休業いずれも「積極的に取得した方がよい」が前回調査を上回り、『取得した方がよい（「積極的に取得した方がよい」と「どちらかといえば取得した方がよい」の合計）』はともに 8 割を超えています。【問 18 (P102~104)】

●市内事業所における育児休業の対象者は「該当者なし」が多いものの、女性従業員は 100% が取得しているのに対し、男性従業員では取得していない人が半数となっています。【問 11~12 (P156)】

●男性従業員の育児休業取得における課題として、「代替要員の確保など人員の不足」が多くあげられています。【問 14 (P157)】

■女性の働き方については、妊娠・出産後も働き続けることが一般化しつつありますが、女性がライフステージのどの段階にあっても、希望する働き方を実現することができるよう、育児・介護と仕事の両立に向けた保育・介護サービスの充実やパートナー・家族同士の協力に関する意識づくりが重要となっています。

■男性の育児休業の取得については、制度改正により取得しやすい仕組みが整いつつあり、男性自身の意識にも変化が見られます。男性の育児・介護休業の取得促進に向け、企業・事業所等への一層の働きかけを行う必要があります。

5. 配偶者等からの暴力などについて

- さまざまな行為について配偶者や恋人同士の間で行われた場合に暴力にあたるかをたずねたところ、「どんな場合でも暴力にあたる」との回答は、ケガをさせるなどの身体的暴行や性的強要では8～9割であるのに対し、何を言っても長期間無視し続けるなどの心理的攻撃や、生活費を渡さないなどの経済的圧迫では6～7割となっています。【問 20 (P 106～111)】
- DVについて相談できる窓口を知っているかについては、「知っている」が3割台と「知らない」6割台を大きく下回り、経年で比較すると、「知っている」割合は徐々に下がっています。【問 21 (P 112)】
- DVの『経験あり』の割合は、身体的暴行と心理的攻撃で約1割、性的強要と経済的圧迫では約5%となっていますが、性別でみると、いずれの暴力も『経験あり』の割合は、女性が男性を上回っています。【問 22 (P 113～116)】
- DVの経験がある女性の約4人に1人が、相手の行為により命の危険を「感じたことがある」と回答しており、県調査の女性の割合を大きく上回ります。【問 22-1 (P 117)】
- DV被害の相談状況については、「相談した」割合は女性が約4割、男性で約2割となっており、男性で「相談しようとは思わなかった」との回答が多くなっています。相談ができなかった理由としては、男性で「相談するほどのことではないと思ったから」「自分に悪いところがあると思ったから」などが多くあげられており、相談先としては、女性で警察などの公的機関へ相談が一定数見られるのに対し、男性は公的機関の利用状況が少なくなっています。【問 22-3～22-5 (P 119～122)】
- 女性の性と生殖に関して、生涯を通じた健康が保障されているかについては、10～30歳代の若い女性を中心に『そう思わない』が4割台半ばと高くなっています。【問 23 (P 123～124)】
- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等を防止するための取組としては、「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」「各種ハラスメント防止についての研修・講習等を実施している」「相談窓口を設置している」などがあげられています。【問 23 (P 165)】

■心理的攻撃や経済的圧迫がDVにあたるということをはじめ、あらゆる暴力・ハラスメントの根絶に向けて、引き続き周知・啓発を図る必要があります。

■DVと考えられる行為を受けた経験のある女性の4人に1人が「命の危険を感じたことがある」としていることから、緊急度の高いケースが発生する可能性があることを念頭に、DVの被害を相談しやすい体制づくりの他、国・県、民間団体等の多様な相談窓口等の情報の周知、被害者の保護・支援に向けて関係機関・庁内における情報共有・連携強化を行うことが重要です。

■女性の性と生殖に関する健康の保障に向け、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方をより分かりやすい形で周知を図る必要があります。

6. 防災・災害対応における男女共同参画について

- 居住地区の女性役員の有無については、「わからない」が6割以上を占めており、「いる」が2割台後半、「いない」は1割未満となっています。公団地域で女性役員が「いる」割合が高くなっています。また、自主防災会等において女性の意見が反映されているかについても「わからない」が約7割を占め、「思う」が約2割、「思わない」は1割未満となっています。【問 24 (P125~126)】

■防災・災害対応において、男女共同参画を実現するためにも、防災に関する地域活動に女性が参加することの重要性について改めて啓発を行い、自主防災組織等地域活動への女性・若い世代の参加を促すことが重要です。

7. 性の多様性について

- 「性のあり方は人それぞれである」という考え方について、『そう思う』割合は9割近くに達し、「女性のような男性を見ると不快になる」や「同性に恋愛感情を抱くのはおかしい」などの差別的な考え方については、『そう思わない』が約7~8割となっています。一方で、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」という考え方は経年で比較すると減少傾向にあるものの、約半数の人が『そう思う』としています。【問 25 (P127~134)】

- 性的少数者への理解の促進・支援に必要なことについては、「学校における性の多様性に関する教育の充実や性自認への配慮」「同性カップルの関係に公的に認めるパートナーシップ制度の推進」「トイレや更衣室などの環境の整備」が多くあげられており、男性に比べ女性でその割合が高くなっています。【問 27 (P136)】

- 市内事業所のLGBTQ（性的少数者）等への取組については、「取組はしておらず、する予定もない」が約半数、すでに取組を実施あるいは取組を検討中の事業所が3割台となっています。実施している取組としては「採用活動におけるLGBTQへの配慮」が多くあげられています。【問 24 (P166)】

■北本市パートナーシップ宣誓制度について一層の周知を図るとともに、学校や企業・事業所などあらゆる場面で、性的少数者等に対する正しい理解の促進に向けた啓発を行うことが必要です。

8. 北本市の男女共同参画の取組について

- 北本市の取組・事業を『知っている』割合は、女性相談を除き2割未満となっています。前回調査と比較しても、認知度の大きな変化はみられません。【問 28 (P137~138)】
- 男女きらきら北本いっしょにプログラムについては、「制度の名前も内容も知らなかった」が6割台で主な回答であり、制度への登録や制度の内容を知っている割合は1割未満となっています。【問 25 (P167)】
- 男女共同参画社会の実現に向けた市の重点施策については、「高齢者介護支援の充実」「保育所・学童保育室などの子育て支援の充実」などが多くあげられています。男女ともに若い世代ほど「ワーク・ライフ・バランスの啓発」、年齢が上がるほど「高齢者介護支援の充実」との回答が多くなっています。【問 30 (P141~142)】
- 事業所における男女共同参画を推進する上で、市や行政に期待することについては、「保育施設・保育サービスの充実」「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」「高齢者や障がい者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」が上位にあげられています。【問 26 (P168)】

■男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスや男女平等に関する意識啓発に引き続き取り組むとともに、北本市の取組や事業の認知度の向上や利用者の拡大に向けて、周知・PRの手法を検討する必要があります。