

古賀市 男女共同参画社会に関する 市民及び事業所意識調査報告書

概要版
令和3年3月
古賀市

◇調査の目的

この調査は、古賀市における男女共同参画社会づくりを促進するための「第3次古賀市男女共同参画計画」（令和3年度策定予定）を策定するにあたり、市民と事業所の男女共同参画に関する意識と実態を把握し、今後の政策運営の基礎資料とすることを目的に実施しました。

◇調査の概要

	市民アンケート	事業所アンケート
調査対象	古賀市在住の18歳以上の男女合計2,000人	古賀市内の事業所1,000社（宛先不明63件含）
抽出方法	住民基本台帳より、男女別年齢階層による無作為抽出	平成30年度事業所センサスデータより、事業従事者数5人以上の事業所全905件、5人未満の事業所は無作為抽出にて95件、合計1000件を抽出
調査手法	郵送配布・郵送回収	
調査期間	令和2年7月27日～8月17日	
有効回収	772件（38.6%）	267件（28.5%）

- (1)集計は小数第二位を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも100%にならない場合がある。
- (2)回答が複数になる場合、その回答比率の合計は原則として100%を超える。
- (3)表、グラフに示す選択肢はスペースの関係で文言を短縮または簡略して表記している場合がある。
- (4)グラフとして示したのものの中には、「無回答」を省略した部分がある。
- (5)数表、図表、文中に示すNは、比率計算上の基数（標本数）である。数表で、分析項目によっては対象者が限定されるため、全体の標本数と一致しないことがある。
- (6)文中の選択肢の表記は「」で行い、選択肢のうち2つ以上のものを合計して表す場合は『』とした。



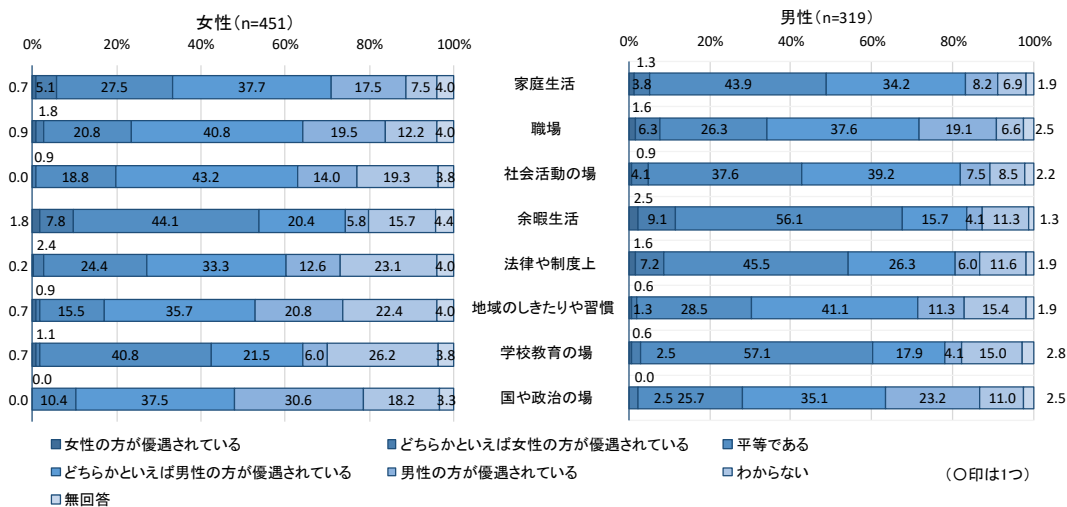
女平等について

◇男女の地位の平等感について

市民

「職場」、「社会活動の場」、「地域しきたりや習慣」、「国や政治の場」などの項目で『男性の方が優遇されている』が50%を超えており、職場や社会活動、地域の中など生活に近い場面でも男性の方が優遇されていると感じている人が多いようです。

また、多くの項目で男性は「平等である」、女性は『男性の方が優遇されている』と感じていることがわかります。

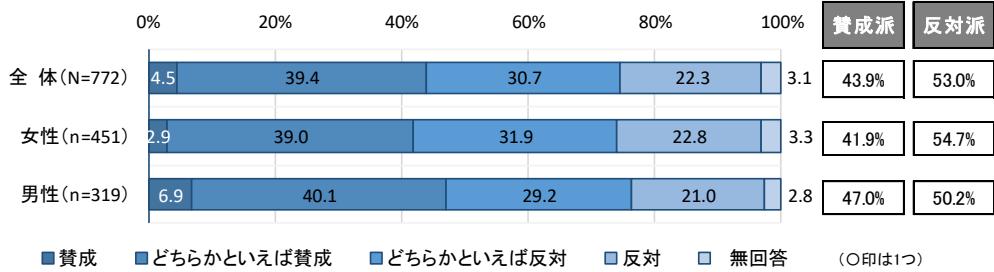


◇「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方について

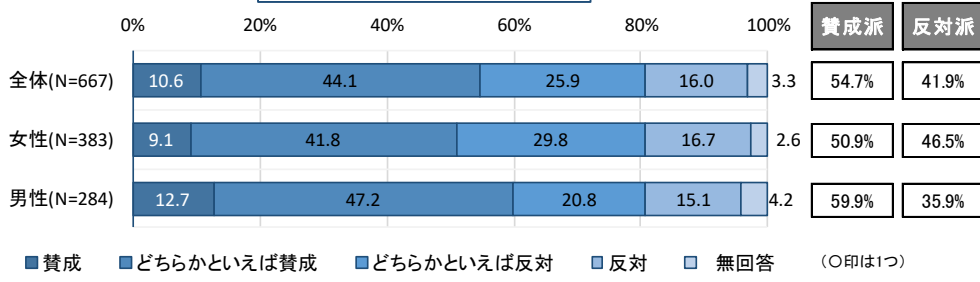
市民

「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方に『賛成』が43.9%、『反対』が53.0%となっています。平成27年度に行われた古賀市の前回調査と比較すると、前回調査では『賛成派』が半数を占めていたのに対し、今回調査では『反対派』が半数以上を占めており、性差による役割意識は徐々に薄れ、着実に男女共同参画社会への理解がすすんでいる状況がみてとれる。

今回調査 (R2)



前回調査 (H27)

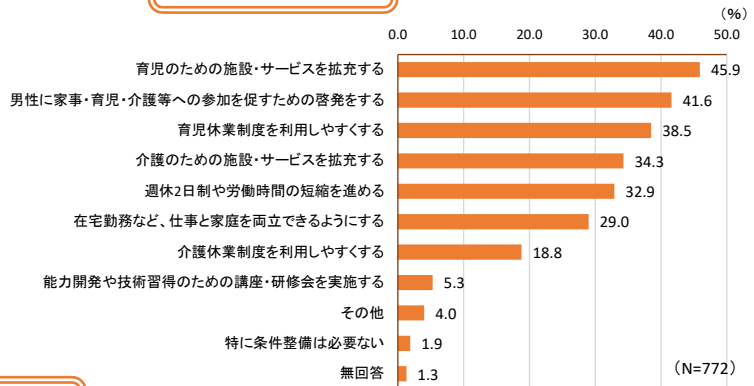


◇ワーク・ライフ・バランスに必要な条件整備について

「育児のための施設・サービスを拡充する」と「育児休業制度を利用しやすくする」の育児に関する2つの取り組みが上位3項目に入っています。

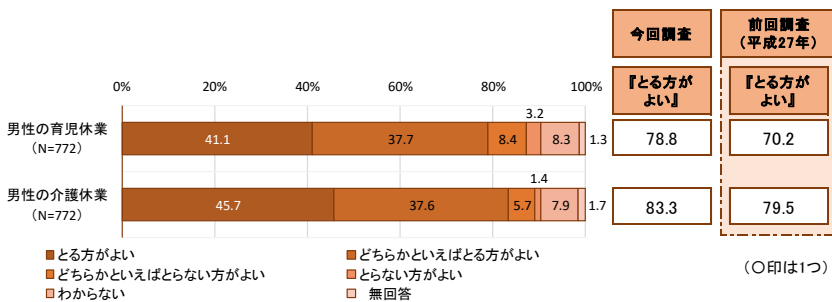
また「男性に家事・育児・介護等への参加を促すための啓発をする」は第2位となっており、制度的な取り組みだけでなく、家庭内でのパートナーとの協力も重要なポイントのようです。

市民



◇男性の育児・介護休暇について

市民

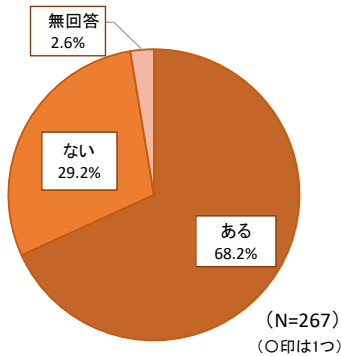


男性の育児休業は『とる方がよい』が7割を超え、介護休業については8割を超えています。

また前回調査と比較すると男性の育児休業、介護休業ともに『とる方がよい』の割合が増加しており、男性の育児・介護への参加を推進する雰囲気が造成されていることがわかります。

◇育児休業規定について

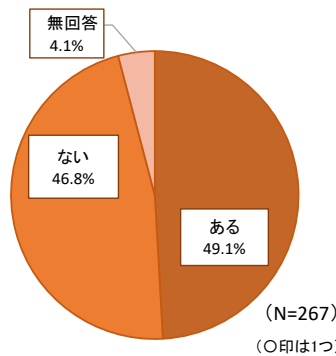
事業所



育児休業制度を規定している事業所は6割を超えています。

◇介護休業規定について

事業所

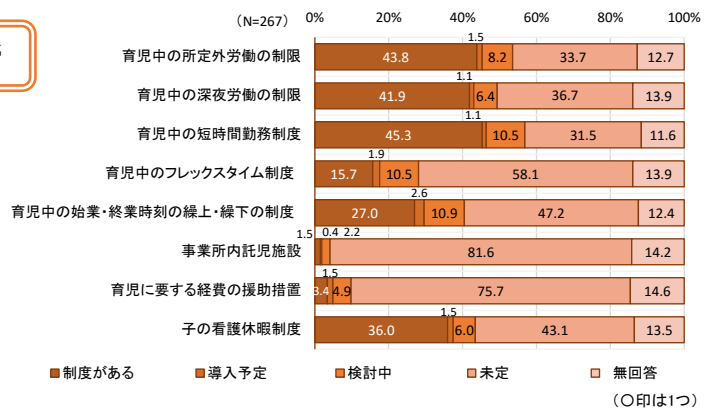


介護休業を規定している事業所は約半数となっています。介護休業については育児休業よりも設けている事業所が少なくなっています。

◇事業所の育児に関する取り組み

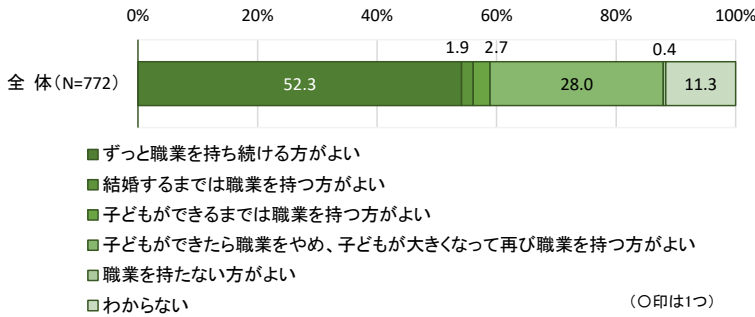
事業所

「育児中の所定外労働の制限」、「育児中の深夜労働の制限」、「育児中の短時間勤務制度」などに取り組んでいる事業所は約4割と他の項目と比較すると多くなっています。一方、「事業所内託児施設」や「育児に要する経費の援助措置」は一桁に留まっています。



◇女性が職業を持つことについて

市民



「ずっと職業を持ち続ける方がよい」が半数を占めており、女性が職業を持ち働くことについての肯定的な意識が醸成されつつあるようです。

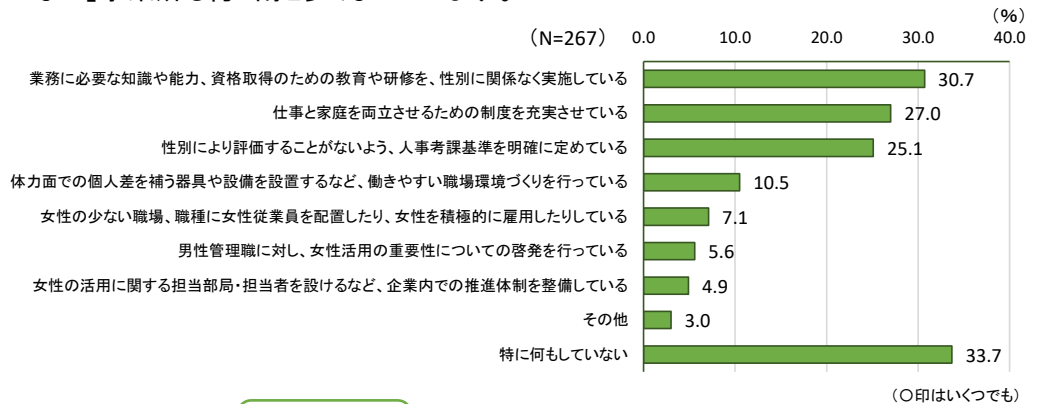
一方で「子どもができれば職業をやめ、子どもが大きくなって再び職業を持つ方がよい」も28.0%と高く、子どもを育てつつ職業を持ち続けることが出来るような雰囲気と制度づくりが重要となってきます。

◇女性を活用するための事業所の取り組み

事業所

「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」、「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」などの項目が比較的高くなっています。

一方で「特に何もしていない」事業所も約3割と多くなっています。



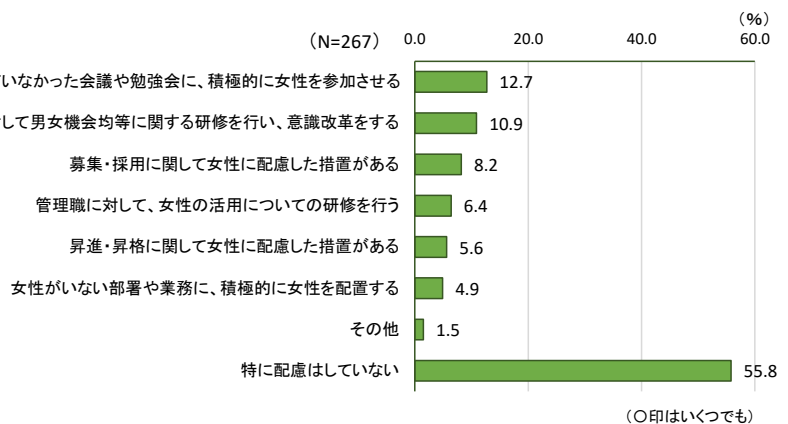
◇ポジティブアクションの取り組み

事業所

ポジティブアクション(※1)については、「特に配慮はしていない」が半数以上を占めています。

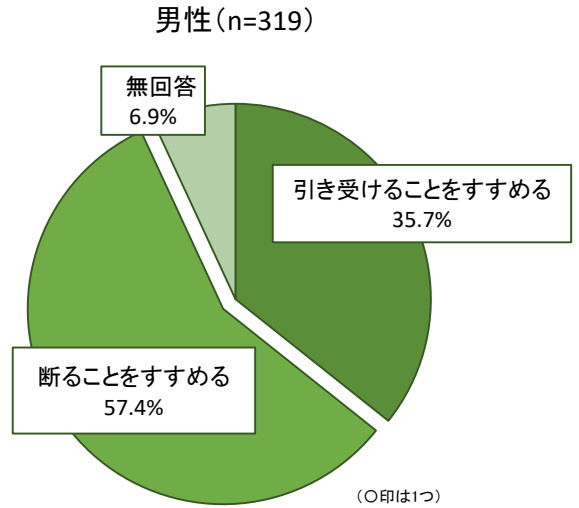
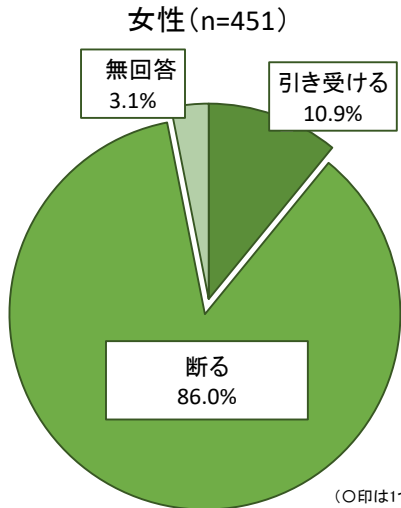
性別による不平等を是正するためには、男女を平等に取り扱うだけではなく、積極的に女性への配慮を行い、取り組みを推し進めることが必要となります。今後はポジティブアクションの取り組み推進のため、事業所の協力が必要となってきます。

(※1)「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。(厚生労働省「ポジティブ・アクションのための提言」平成14年4月)



◇女性が地域の役職に推薦された場合について

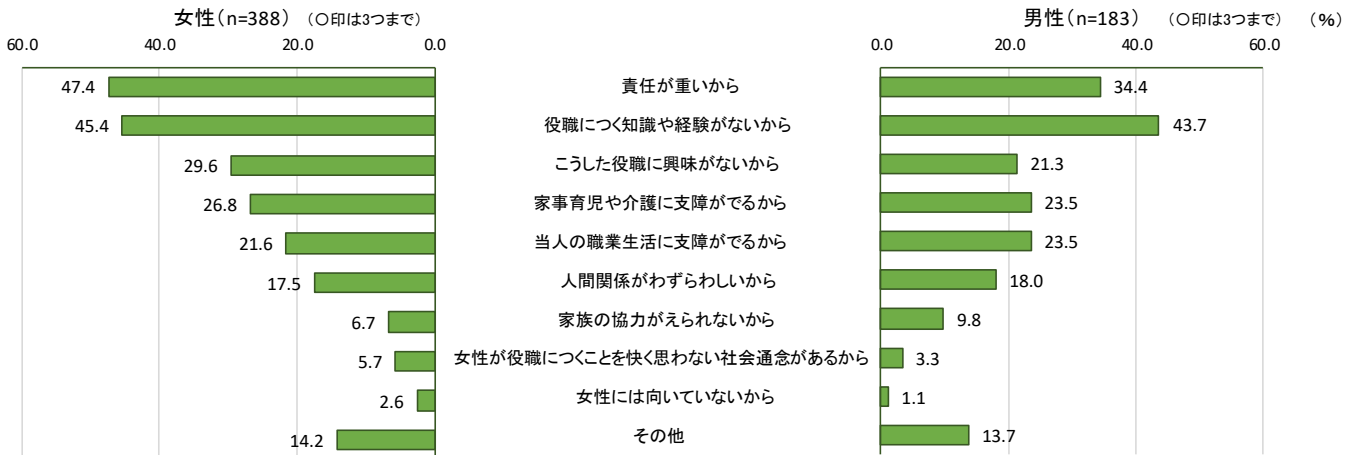
市民



男女ともに「断る(断ることをすすめる)」が半数以上を占めており、特に女性では「断る」が8割を超えています。

◇断る(断ることをすすめる)理由

市民



女性では「責任が重いから」、「役職につく知識や経験がないから」が4割～5割と高くなっています。女性が役職につく障壁として役職の肩書に付随する責任や求められる知識などがあることがうかがえます。これらの障壁を可能な限り低くし、女性が地域での役職に就任し、職務をこなしたという実績を蓄積していくことが必要となります。

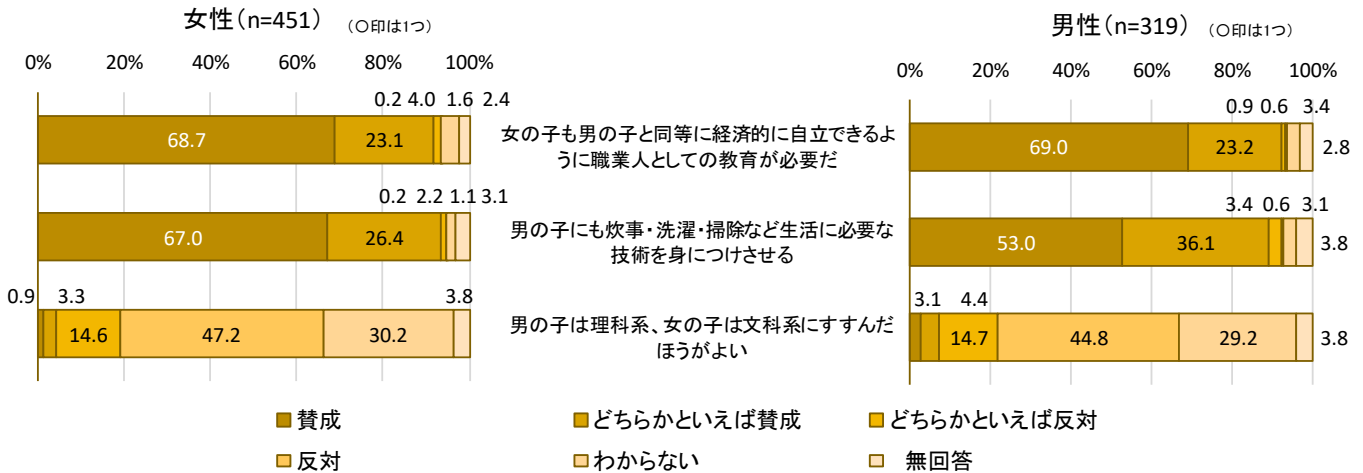
一方で、「女性が役職につくことを快く思わない社会通念があるから」は男女ともに1割以下で低くなっています。

◇教育について

市民

「男の子にも炊事・洗濯・掃除など生活に必要な技術を身につけさせる」への「賛成」は女性では67.0%であるものの、男性では53.0%となっており、男性は女性よりも14ポイント低くなっています。

男女共同参画社会を実現するためには、男女ともに家庭生活を協力して行うことも必要となり、男性の側も生活技術を身につけていくことが求められます。



◇セクシュアル・ハラスメント防止の取り組み

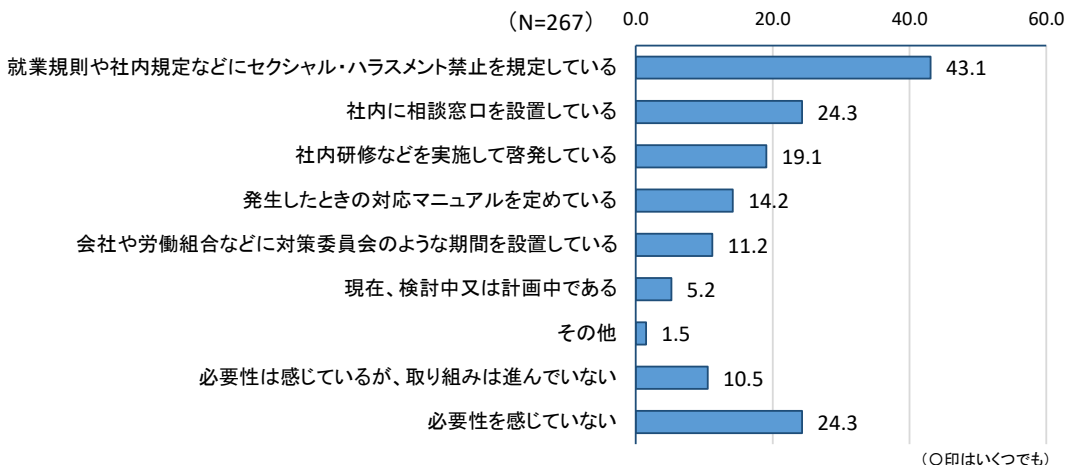
事業所

「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」事業所は約4割にとどまっています。

これらセクシュアル・ハラスメント防止の取り組みが進んでいない理由としては「必要性は感じているが、取り組みは進んでいない」が約1割、「必要性を感じていない」が約2.5割となっています。

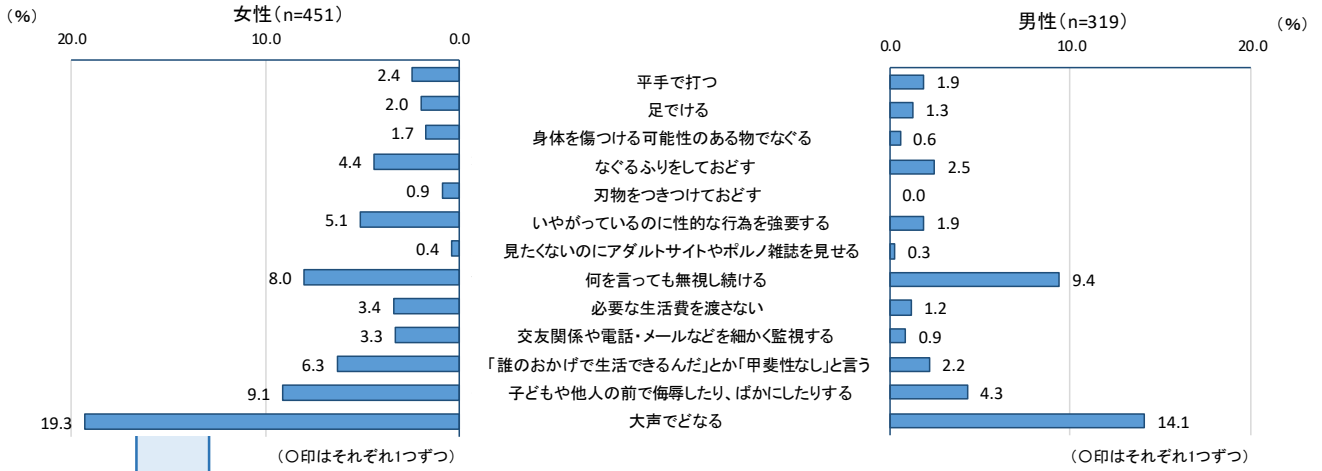
セクシュアルハラスメント防止は男女雇用機会均等法で事業主の義務として定められています。

今後も各事業所において、セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みが活発化するように、情報提供などの働きかけを行っていきます。



◇パートナーから受けた暴力について

市民



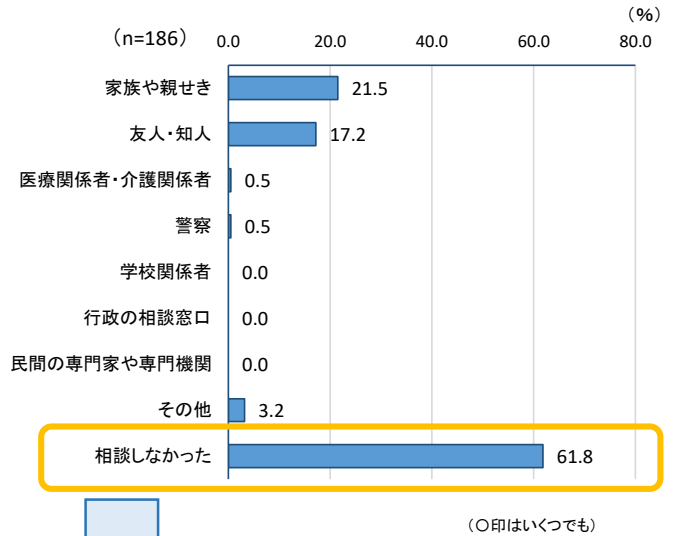
「大声でどなる」や「何を言っても無視し続ける」などの精神的暴力を経験している人が男女問わず多くなっています。
 女性は男性よりも全体的に割合が高くなっており、精神的暴力に限らず多様な暴力にさらされていることがわかります。

◇暴力の相談先について

市民

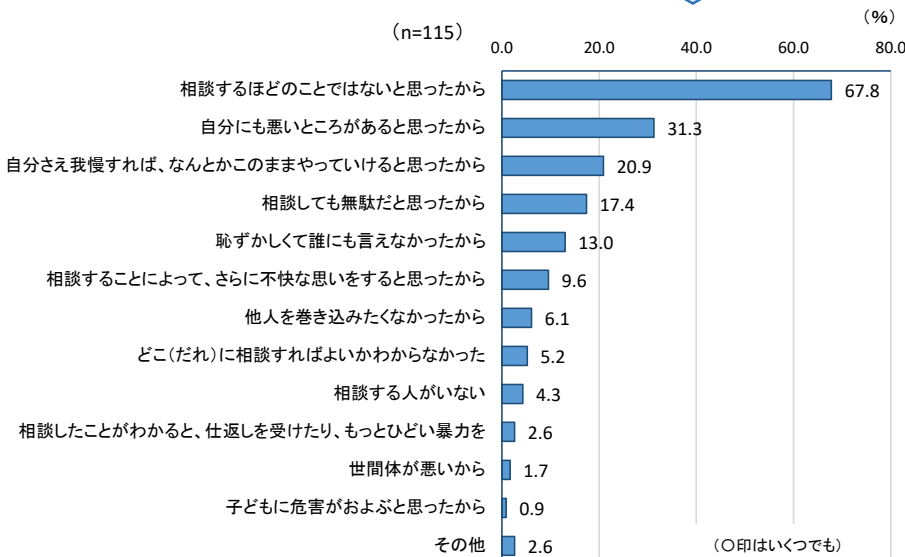
パートナーから何らかの暴力を受けた際、「相談しなかった」人が6割以上を占めています。

相談を行った人に注目すると「家族や親せき」が21.5%、「友人・知人」が17.2%と多くを占めています。



◇相談しなかった理由について

市民



パートナーから何らかの暴力を受けた際、相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思ったから」が約7割を占めています。
 次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」が3割、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が2割となっています。

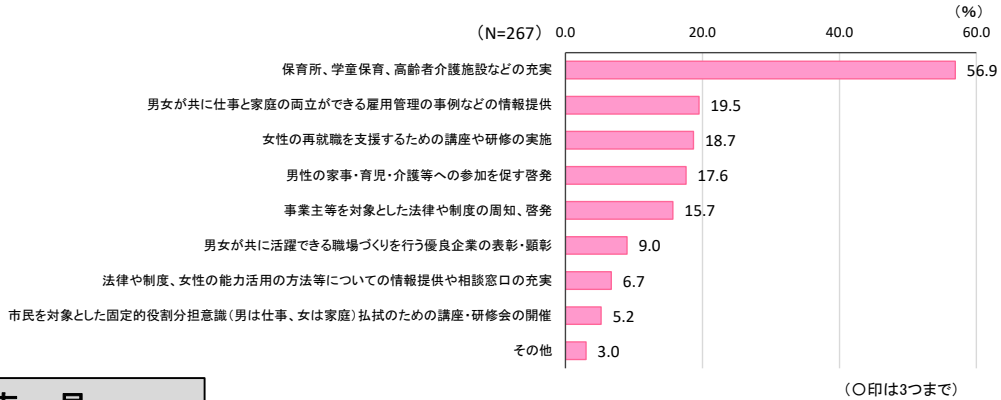
◇古賀市に期待すること

事業所・市民

事業所

「保育所、学童保育、高齢者介護施設等の充実」が約6割を占めており、ワークライフバランスを整えるための子育て支援施設や介護施設などが必要とされています。

また、情報提供や研修、啓発なども15～20%を占めており、男女共同参画社会実現のための情報の提供も求められていることがわかります。



市民

「働く場での男女格差をなくすよう事業者(企業主)に対して働きかける」、「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」は男女ともに約3割を占めており、広く求められています。また「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」は女性では約3割を占めていますが、男性では約2割にとどまっています。

女性は男性よりも家事や育児、介護などの家庭生活の領域における男性の参加を求めていることがわかります。

