

男女共同参画に関する意識調査 報告書

平成 27 年 3 月

伊 賀 市

目次

I. 調査概要.....	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の概要	1
3. 調査結果の表示方法	1
II. 調査結果のまとめと課題.....	2
III. 調査の結果.....	12
1. 回答者の属性	12
2. 職業生活について	18
3. 家庭生活について	46
4. 社会活動等について	78
5. 心とからだについて	90
6. ドメスティック・バイオレンスについて	94
7. 男女平等について	108
8. 男女共同参画社会全般について	125
IV. 自由記述.....	142
V. 調査票.....	145

I. 調査概要

1. 調査の目的

伊賀市における男女共同参画の現状を調査し、「第3次伊賀市男女共同参画基本計画」策定のための基礎資料を得ることで、今後の施策に反映させることを目的としています。

2. 調査の概要

(1) 調査対象

伊賀市在住（基準日：平成26年10月31日）の満20歳以上の男女2,000人

(2) 調査方法

郵送配布、郵送回収

(3) 調査期間

平成26年11月12日～11月27日

(4) 回収状況

配布数	有効回収数	有効回収率
2,000通	965通	48.3%

3. 調査結果の表示方法

- (1) 比率は、原則として各設問の無回答を含む集計対象総数（あるいは設問の該当対象数）に対する百分率を表しています。
- (2) 比率は全て百分率で表し、小数点第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が100%にならない場合があります。
- (3) 複数回答の質問の比率は、回答数の合計をサンプル数（N）で割った比率となっており、比率の合計は通常100%を超えます。
- (4) 図表の見出しや回答の選択肢の表現では、スペース等の都合上、趣旨が変わらない程度に簡略化して記載している場合があります。
- (5) 属性項目間の比較で大きな変化が見られない属性等については、記述を省略しています。
- (6) サンプル数（N）が10未満の属性項目、ならびに「その他」の属性項目については、原則として記述を省略します。
- (7) 本文中の「」はその項目のみを、『』はどちらかということを加えたものを表しています。

Ⅱ. 調査結果のまとめと課題

1. 職業生活について

(1) 女性の働き方

全体では、「子どもができてもずっと職業をもち続けるのかよい」(継続型)の割合が47.0%と最も高く、次いで「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(再就職型)の割合が34.4%となっています。

性別年代別でみると、20歳代～50歳代女性と20歳代～30歳代男性、50歳代～60歳代男性では再就職型よりも継続型の割合が高くなっている一方、60歳代以上の女性と70歳代以上の男性では継続型よりも再就職型の割合が高くなっています。若い世代ほど、出産後でも女性が継続して働くことへの意識が高い傾向にあります。

前回調査(平成21年実施)と比較すると、継続型の割合が10.9ポイント高く、再就職型の割合が5.9ポイント低くなっています。

国(平成24年実施「男女共同参画にかかる世論調査」)では継続型の割合が47.5%と最も高く、次いで再就職型が30.8%となっています。また、三重県(平成26年実施「第3回みえ県民意識調査」)では再就職型の割合が43.0%と最も高く、次いで継続型の割合が26.0%と高くなっています。伊賀市では県よりも継続型の意識が強いと言えます。

(2) 女性が働き続けていくうえでの障害

全体では、「育児休業など制度の条件が整っていないこと」の割合が42.3%と最も高く、次いで「病人、高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」の割合が37.6%となっています。

性別でみると、女性では「病人、高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」の割合が45.8%と最も高くなっている一方、男性では「育児休業など制度の条件が整っていないこと」の割合が49.7%と最も高くなっています。

性別年代別でみると、男女ともに若い世代では子育てに関係する項目(「育児休業など制度の条件が整っていないこと」と「保育施設などが整備されていないこと」)の割合が高くなり、中高年世代では看護・介護に関係する項目(「病人、高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」)の割合が高くなる傾向にあります。

(3) 職場における男女の平等

「採用時の条件」と「賃金」、「能力評価」、「希望の職種につく機会」、「教育・研修を受ける機会」、「定年まで勤めること」については、「平等」の割合が4割弱～6割強と最も高く、次いで『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が約1割台半ば～3割台半ばと高くなっており、男性優遇感がやや強くなっています。また、「昇進・昇格」については、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が4割を超えて最も高く、次いで「平等」の割合が3割強と高くなっており、男性優遇感が強くなっています。一方、「有給休暇の取得」と「異動・転勤」については、「平等」の割合が4割弱～7割台半ばと最も高く、次いで『女性の方

が優遇されている』と感じる人の割合が1割強～2割と高くなっており、女性優遇感がやや強くなっています。

就業状況別にみると、農林水産業では「教育・研修を受ける機会」と「定年まで勤めること」を除いた全ての項目で「平等」の割合が3割以下となっており、他の就業状況よりも低くなっています。

前回調査（平成21年実施）と比較すると、「昇進・昇格」を除いた全ての項目で「平等」の割合が10ポイント以上高くなっています。

（４） 家族経営で必要だと思う事柄

農林水産業と商工・サービス業に就いている人で、家族経営で必要だと思う項目をみると、「経営方針を話し合う機会を持つ」と「仕事上の役割分担を決める」については、「必要である」の割合が6割台半ば、「一人ひとりの給与等の報酬を決める」と「一人ひとりの仕事の定休日を決める」、「1日の就業時間を決める」については、「必要である」の割合が約5割となっており、いずれについても「必要である」の割合が半数以上を占めています。

性別でみると、いずれの項目についても「必要でない」の割合は、女性よりも男性の方が高くなっています。

《課題》

近年、共働き夫婦が増加していることや、子どもができて仕事も継続して職業をもちつづける方がよいと考える人の割合が高くなってきており、女性の働き方に対する考え方が変わってきています。伊賀市の男女共同参画に関する意識調査（「本調査」と記載。以下同じ）においても、特に若い世代に継続型の意識が高まっている傾向が見られます。一方で、女性の継続就業率（平成22年実施「第14回出生動向基本調査」）は5割未満に留まっている現状があります。本調査からは、育児休業等の制度の条件や保育施設などが十分整備されていないことや、高齢者等の看護・介護に関する負担が女性にのしかかっていることが、女性が働き続けていくことへの妨げになっていることがうかがえます。

職場における男女の平等については男性優遇感が根強く残っており、性別による不平等意識の解消が十分には進んでいない実態がみられます。そのため、男女が対等に活躍できる社会の実現に向け、女性の仕事と家庭の両立を支援する施策や環境整備が望まれています。

家族経営の農林水産業や商工・サービス業の場合、就業時間や休日が定まっていない、家事と仕事の明確な区分がつきにくいなどの課題があり、「家族経営協定」の普及などの取り組みが進められています。一方で、本調査では就業時間を決めることなどに対して「必要でない」の声もまだあり、特に男性にその傾向が強く見られます。

2. 家庭生活について

（１） 家庭での役割分担

「生活費の確保」については、「主に夫」の割合が6割弱と最も高くなっている一方、「洗濯」と「食事の支度」、「食事の後片付け」、「掃除」、「ゴミ出し」、「日常の買い物」、「日常の家計管理」、「育児・子どものしつけ」、「家族の世話・介護」については、「主に妻」の割合が3割台半ば～8割台半ばと最も高くなっています。中でも、「洗濯」と「食事の支度」、「食事

の後片付け」、「掃除」、「日常の家計管理」については、「主に妻」の割合が7割以上を占めています。「夫婦で同じくらい」の割合が高いのは、「高額の買い物や資産の管理」と「子どもの教育方針・進路決定」で、3割以上を占めています。

性別でみると、「夫婦で同じくらい」の割合は、女性よりも男性の方が高い傾向にあり、男性の家事に参加しているという認識は、女性の認識よりも強いと言えます。

(2) 男性の家事（炊事・洗濯・掃除）・育児などへの参画

全体では、「出来るだけ家事・育児をするほうがよい」の割合が57.8%と最も高く、次いで「積極的に家事・育児をすべきだ」の割合が23.3%となっています。

性別でみると、「積極的に家事・育児をすべきだ」と「出来るだけ家事・育児をするほうがよい」の合算の割合は男性よりも女性の方が高くなっており、男性よりも女性の方が男性の家事・育児への参画をより望んでいると言えます。

性別年代別でみると、男女ともに若い世代ほど「積極的に家事・育児をすべきだ」の割合が高くなる傾向にあり、若い世代の方が男性の家事・育児への参画に対する意識が高いと言えます。

(3) 子どものしつけや教育

全体では、「女の子も男の子も同じようにしつけや教育をする方がよい」の割合が59.2%と最も高く、次いで「女の子と男の子を性によって区別して、しつけや教育をする方がよい」の割合が33.8%となっています。

性別でみると、「女の子も男の子も同じようにしつけや教育をする方がよい」の割合は男性よりも女性の方が高くなっています。

(4) 将来の主な介護者の希望

全体では、「介護施設、老人ホームなどに入所したい」の割合が30.5%と最も高く、次いで「妻」の割合が22.6%となっています。

性別でみると、女性では「介護施設、老人ホームなどに入所したい」の割合が39.5%と最も高く、次いで「夫」の割合が16.0%となっています。一方、男性では「妻」の割合が50.1%と最も高く、次いで「介護施設、老人ホームなどに入所したい」の割合が19.5%となっています。男女の平均寿命の違いから、男性では「妻」の割合が高くなる一方、女性では「介護施設、老人ホームなどに入所したい」と「娘」、「ホームヘルパー」の割合が高くなる傾向にあります。

《課題》

男性が毎日の生活の中で「積極的に家事・育児をすべきだ」と「出来るだけ家事・育児をするほうがよい」の割合が高い一方で、実際の家庭生活での役割分担では、食事の支度や後片付け、掃除などの家事は主に女性が担っているという現状が見られます。また、高齢者等の看護・介護についても女性が負担する部分が多い現状にあります。これらが女性の仕事と家庭の両立を困難にしていることがうかがえます。そのため、家庭におけるコミュニケーションや男女の協力体制が必要だと言えます。

男女共同参画社会の実現には、これからの時代を担う子どもの男女共同参画に対する理解を深めていくことが重要です。そのためには、子どものころから男女共同参画に関する教育を積み重ねていくことが必要です。

3. 社会活動等について

(1) 社会活動等への参加状況

全体では、「いずれも参加していない」の割合が51.2%と最も高く、次いで「自治会・住民自治協議会等の地域活動」の割合が22.9%となっています。

性別で見ると、男女とも「いずれも参加していない」の割合が4割台半ば～5割台半ばと最も高くなっており、女性では次いで「生涯学習活動、スポーツ活動、趣味や娯楽等のグループ活動」の割合が約2割、男性では次いで「自治会・住民自治協議会等の地域活動」の割合が約3割と高くなっていきます。

性別年代別で見ると、男女ともに若い世代ほど「いずれも参加していない」の割合が高くなる傾向にあります。

(2) 社会活動等に参加していない理由

全体では、「仕事が忙しく余裕がない」の割合が28.9%と最も高く、次いで「どんな活動があるのかよくわからない」の割合が25.9%となっています。

性別で見ると、ほとんどの項目について男女の違いが見られない中で、「家事・育児・子どもの教育が忙しくて余裕がない」と「高齢者や病人の世話がある」の割合は男性よりも女性の方が高くなっており、「仕事が忙しく余裕がない」の割合は女性よりも男性の方が高くなっており、男女の違いが見られます。

性別年代別で見ると、男女ともに若い世代ほど「興味がない」と「どんな活動があるのかよくわからない」の割合が高くなる傾向にあります。また、若い世代と60歳代の男女では、「参加するきっかけがつかめない」の割合が高くなっていきます。

(3) 女性が役職につく（立候補する）ことを依頼された場合

「PTA、自治会、住民自治協議会などの役員」については、「分野や時間的余裕など条件によって引き受ける（条件によって引き受けるよう勧める）」の割合が26.2%と最も高くなっており、「市の審議会・委員会等の委員」と「市議会議員・県議会議員」については、「断る（断るよう勧める）」の割合が最も高くなっていきます。

性別で見ると、いずれの役職についても「断る（断るよう勧める）」の割合は男性よりも女性の方が高くなっており、男性よりも女性自身の方が役職につく（立候補する）ことに対して消極的だと言えます。

(4) 男女がともに家事や子育て、教育、介護および地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

全体では、「子どもの病気や急な残業に対応できる保育施設・サービスが整備されること」の割合が38.4%と最も高く、次いで「夫婦の間で家事などの分担や協力することを十分に話し合うこと」の割合が37.1%となっています。

性別でみると、「子どもの病気や急な残業に対応できる保育施設・サービスが整備されること」と「夫婦の間で家事などの分担や協力することを十分に話し合うこと」の割合は男性よりも女性の方が高くなっている一方、「仕事中心という社会全体の仕組みを改めること」の割合は女性よりも男性の方が高くなっており、男女の違いが見られます。

性別年代別でみると、男女ともに若い世代ほど「子どもの病気や急な残業に対応できる保育施設・サービスが整備されること」と「労働時間の短縮や在宅勤務、フレックスタイム、休暇制度を普及させること」の割合が高くなる傾向にあります。

《課題》

性別や年代に関わらず幅広い層の人々が社会活動等に参画していくことは、近年希薄化が指摘されている地域コミュニティの活性化にもつながると考えられます。しかし、現状では、仕事が忙しく社会活動等に参加する余裕がないほか、若い世代の男女を中心に、どのような社会活動があるのかよくわからず、参加するきっかけがつかめないと考える人が多くなっています。より多くの人々に社会活動に参画してもらえよう、仕事と家庭の両立を支援する環境整備や誰もが気軽に参加できる環境づくりのほか、どのような社会活動が地域で実施されているのかを広く情報発信していくことが必要だと言えます。

女性がさまざまな分野の役職につく（立候補する）ことについては、男性よりも女性自身の方が消極的であると言えます。方針や政策決定を行う役職につくことはより大きな責任を担うこととなりますが、女性が男性と対等に社会で活躍し、女性の具体的な意見を取り入れた社会づくりに向け、女性自身が方針や政策決定の場により積極的に参画していく必要があります。

男女がともに家事や子育て、教育、介護および地域活動に積極的に参加していくためには、仕事と家庭生活の両立が重要です。そのためには、家事分担における男女の協力体制や育児環境・職場環境の整備などのほか、仕事中心という社会全体の仕組みや意識の改革が必要だと言えます。

4. 心とからだについて

（1）健康診断の受診状況

全体では、「受診した」の割合が77.1%となっており、「受診しなかった」の割合が21.9%となっています。

性別年代別でみると、20歳代～30歳代女性では「受診した」の割合が約6割と同性の他の年代よりも低くなっている一方、男性ではどの年代でも「受診した」の割合が7割を超えています。

前回調査（平成21年実施）と比較すると、「受診した」の割合が3.9ポイント高く、「受診しなかった」の割合が2.9ポイント低くなっています。

（2）健康診断を受診しなかった理由

全体では、「受診する機会がなかったから」の割合が39.8%と最も高くなっています。

性別年代別でみると、20歳代～30歳代女性と50歳代女性、20歳代男性では「受診する機会がなかったから」の割合が半数以上を占めています。また、30歳代～40歳代男性では「忙しくて受ける暇がなかったから」の割合が4割以上を占めています。

(3) 心とからだの健康のために必要な取り組み

全体では、「健康診断の機会の充実」の割合が61.2%と最も高く、次いで「心とからだの健康にかかわる相談の充実」の割合が42.0%となっています。

性別でみると、ほとんどの項目について男女の違いが見られない中で、「女性専門外来の設置・普及」の割合は男性よりも女性の方が24.0ポイント高くなっています。

性別年代別でみると、若い世代の女性ほど「女性専門外来の設置・普及」と「妊娠・出産期における健康支援」、「不妊に関する情報提供・相談の充実」の割合が高くなる傾向にあります。

《課題》

心とからだの健康は、生活全体の満足度につながる重要な要素です。健康を維持していくためには、定期的に健康診断を受け、自身の健康状態を把握することが重要です。しかし、現状では、仕事が忙しく受診する機会がなかったとする人がみられます。誰もが健康診断を受けられるように、健康診断の機会の充実と健康診断を受けやすい職場環境の整備が求められています。また、若い世代の女性を中心に女性専門外来の設置・普及や妊娠・出産期における健康支援などが望まれています。そのため、女性特有のからだの悩みや問題について気軽に相談できる医療環境の充実が必要だと言えます。

5. ドメスティック・バイオレンスについて

(1) ドメスティック・バイオレンスとセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントの認知度

「ドメスティック・バイオレンス」と「セクシュアル・ハラスメント」については、「内容を知っている」の割合が約7割となっている一方、「パワーハラスメント」については6割強、「マタニティハラスメント」については5割強となっています。

性別でみると、「ドメスティック・バイオレンス」と「マタニティハラスメント」については、男女ともに同程度の認知度となっている一方、「セクシュアル・ハラスメント」と「パワーハラスメント」については、女性よりも男性の方が認知度は高くなっています。

性別年代別でみると、いずれの項目についても、男女ともに40歳代以上の年代で認知度が低くなる傾向にあります。

(2) ドメスティック・バイオレンスを受けた経験

全体では、「暴力を受けたことはない」の割合が88.1%と最も高く、次いで「過去に暴力を受けたことがある」の割合が7.5%となっています。

性別でみると、「過去に暴力を受けたことがある」と「現在も暴力を受けることがある」の割合は男性よりも女性の方が高くなっています。中でも、30歳代～40歳代女性では「過去に暴力を受けたことがある」の割合が1割台半ばとなっています。

前回調査と比較すると、30歳代女性で「過去に暴力を受けたことがある」の割合が8.7ポイント高くなっています。

(3) 受けた暴力の内容

全体では、「精神的暴力」の割合が74.1%と最も高く、次いで「身体的暴力」の割合が65.4%となっています。

性別で見ると、「身体的暴力」と「性的暴力」、「社会的暴力」の割合は男性よりも女性の方が高くなっています。

(4) 暴力を受けた時に相談した相手

全体では、「相談しなかった」の割合が46.9%と最も高く、次いで「友人・知人」の割合が34.6%となっています。また、「人権擁護委員」と「三重県配偶者暴力相談支援センター（三重県女性相談所）」、「三重県男女共同参画センター（フレンテみえ）」、「人権センターなど、その他県の機関」と回答した人はおらず、「警察署」の割合は1割未満となっており、公的機関の割合は低くなっています。

性別で見ると「家族・親族」の割合は女性よりも男性の方が低くなっています。

(5) 暴力を受けたことを相談しなかった理由

暴力を受けた時に相談しなかった人のうち、全体では、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」の割合が31.6%と最も高く、次いで「相談するほどのことではないと思ったから」と「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が28.9%となっています。

性別で見ると、「どこに（誰に）相談してよいのかわからなかった」と「相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったから」の割合は男性よりも女性の方が高くなっている一方、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」の割合は女性よりも男性の方が高くなっています。

(6) 暴力を受けたときに相談できる機関・関係者の認知度

全体では、「警察署」の割合が70.6%と最も高く、次いで「市役所」の割合が26.1%となっています。

性別で見ると、ほとんどの項目について男女の違いが見られない中で、「人権擁護委員」の割合は男性よりも女性の方が低くなっています。

(7) ドメスティック・バイオレンス等をなくすために必要なこと

全体では、「被害者が早期に相談できるよう身近な相談窓口を増やす」の割合が42.0%と最も高く、次いで「犯罪の取締りを強化する」の割合34.6%となっています。

性別で見ると、「過激な内容のビデオやゲームソフト等の販売や貸出を制限する」の割合は男性よりも女性の方が高くなっている一方、「法律・制度の制定や見直しを行う」の割合は女性よりも男性の方が高くなっており、男女の違いが見られます。

性別年代別で見ると、男女ともに中高年世代ほど「過激な内容のビデオやゲームソフト等の販売や貸出を制限する」の割合が高くなる傾向にあります。

《課題》

ドメスティック・バイオレンスとセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントについて内容まで理解している人の割合は6割以上を占めていますが、マタニティハラスメントについては5割強に留まっています。また、いずれの項目についても、男女ともに50歳代以上の年代で認知度が低くなる傾向にあり、認知度があまり高まっていないと言えます。ドメスティック・バイオレンスなどの人権侵害に関する市民の意識向上に向け、啓発活動や情報提供を積極的に展開する必要があります。

ドメスティック・バイオレンスを受けた経験については、被害者の約半数が暴力を受けたことを誰にも相談しない傾向がみられます。相談しなかった理由として、「相談するほどのことではない」や「自分にも悪いところがある」と判断して、自身の被害を正しく評価できない傾向がみられます。また、男性では自分さえ我慢すればよいと判断し、誰にも相談しない割合がいちじるしく高くなっています。そのため、被害が表面化しにくい状況になっていると考えられます。被害の深刻化を防ぐため、被害者が早期に相談できるよう身近な相談窓口を増やすことや、その周知を図ることが求められています。

6. 男女平等について

(1) 男女の地位の平等

「家庭のなかで」と「職場のなかで」、「社会通念・習慣・しきたりのなかで」、「政治（政策決定）の場で」、「自治会・住民自治協議会等の地域活動の場で」については、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が4割強～7割と最も高く、次いで「平等」の割合が1割強～3割台半ばと高くなっています。中でも、「社会通念・習慣・しきたりのなかで」については、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が7割となっており、男性優遇感が強くなっています。「学校のなかで」と「法律・制度の上で」については、「平等」割合が3割台半ば～5割強と最も高く、次いで『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が1割弱～3割強と高くなっています。「学校のなかで」と「社会通念・習慣・しきたりのなかで」を除いた全ての項目で、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合は男性よりも女性の方が高くなっており、女性は男性優遇感をより強く感じていると言えます。

前回調査と比較すると、「平等」の割合は「学校のなかで」については12.1ポイント高く、「政治（政策決定）の場で」については8.5ポイント低くなっています。

国（平成24年実施「世論調査」）と比較すると、伊賀市では「家庭のなかで」と「学校のなかで」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「自治会・住民自治協議会等の地域活動の場で」については「平等」の割合が国よりも10ポイント以上低くなっています。

(2) 「男は仕事、女は家事・育児・介護」という考え方に対して

全体では、「どちらかといえばそう思う」の割合が44.5%と最も高く、次いで「そう思わない」の割合が26.0%となっています。

性別年代別で見ると、20歳代～50歳代女性と40歳代を除いた20歳代～50歳代男性では『そう思わない』と感じる人の割合が半数以上を占めています。男女ともに若い世代ほど『そう思わない』と感じる人の割合が高くなり、中高年世代ほど『そう思う』と感じる人の割合が

高くなる傾向にあり、若い世代よりも中高年世代の方が性別による役割分担の意識が高いと言えます。

前回調査と比較すると、『そう思わない』の割合が22.7ポイント高くなっています。

《課題》

学校生活や法律・制度を除いた全ての項目で、男性の方が優遇されていると感じる人が多くみられ、男性優遇感が強くなっています。また、学校生活と社会通念・習慣・しきたりを除いた全ての項目で、女性は男性よりも男性優遇感を強く感じている一方、男性では女性よりも平等と感じている人が多くなっており、男女間で性別による不平等意識に差があると言えます。また、若年層において性別役割分担意識はやや解消しつつあるものの、全体では『そう思う』が『そう思わない』を上回っており、まだまだ根強く残されていると言えます。男女がともに対等な立場で参画できる男女共同参画社会の実現には、それぞれの環境や制度における男女の不平等さの解消に加えて、各個人の意識を変えていくことが必要です。

7. 男女共同参画社会全般について

(1) 法律等の認知度

「男女共同参画社会基本法」については、「言葉を聞いたことがある程度」の割合が4割台半ばと最も高く、次いで「知らない」の割合が3割台半ばと高くなっています。「男女雇用機会均等法」と「育児・介護休業法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」については、「言葉を聞いたことがある程度」の割合が4割強～5割台半ばと最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が2割～4割強と高くなっています。「伊賀市男女共同参画推進条例」と「伊賀市男女共同参画都市宣言」については、「知らない」の割合が半数以上を占めて最も高く、次いで「言葉を聞いたことがある程度」の割合が3割台半ばと高くなっています。

(2) 休暇・休業の取得状況

「育児休業」と「配偶者出産休暇」、「子の看護休暇」、「介護休業」の全ての項目について、「取得したことがある」の割合が1割未満、「取得したことはない」の割合が8割弱～9割弱となっています。ほとんどの項目について男女の違いが見られない中で、「育児休業」の割合は男性よりも女性の方が高くなっています。

(3) 男女共同参画を推進していくうえで必要なこと

全体では、「保育、介護の施設やサービスを充実する」の割合が42.2%と最も高く、次いで「男女が共に家庭生活と仕事やその他の活動が両立できるような支援策を充実する」の割合が38.5%となっています。

性別で見ると、「保育、介護の施設やサービスを充実する」の割合は女性の方が高くなっている一方、「男女共同参画をめざした条例、宣言の見直しを行う」の割合は男性の方が高くなっています。

性別年代別で見ると、男女ともに子育て世代が多く含まれる若い世代ほど「保育、介護の施設やサービスを充実する」の割合が高くなる傾向にあります。「寄り合いや防災活動など地

域の自治活動に女性の視点を取り入れるため、住民自治協議会への女性の積極的な参加を促す」の割合は中高年の世代ほど高くなる傾向にあります。

《課題》

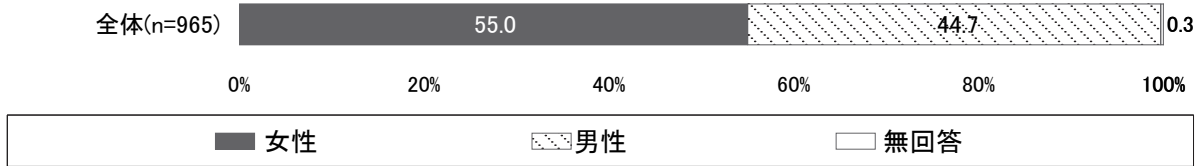
男女共同参画に関するいずれの法律等についても、内容を知っている人の割合は4割強以下となっています。特に、伊賀市男女共同参画推進条例と伊賀市男女共同参画都市宣言については知らない人が半数以上を占めており、認知度がそれほど高まっていないと言えます。男女共同参画に関する市民の認識を高めていくためには、市民に対してわかりやすい啓発や情報提供を行っていくことが必要です。

また、育児休業などの休暇・休業を取得したことがある人の割合は1割未満となっています。特に、男性では配偶者出産休暇を除いた全ての休暇・休業の取得状況が3%未満となっており、取得が進んでいない状況となっています。男女ともに仕事と家庭を両立できる社会の実現に向けて、育児休業や介護休暇などを当たり前のこととして取得できる職場環境づくりが必要だと言えます。また、伊賀市が注力すべきこととして、「保育、介護の施設やサービスを充実する」と「男女が共に家庭生活と仕事やその他の活動が両立できるような支援策を充実する」の声が高くなっており、サービスや支援策の強化といった具体的な取り組みが求められています。

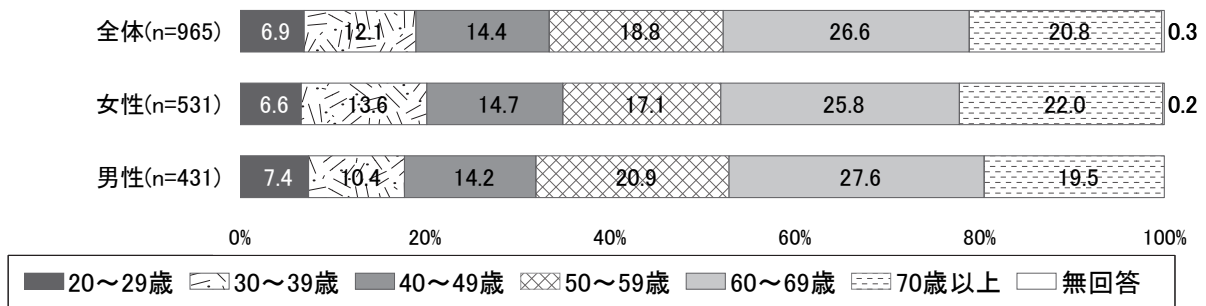
Ⅲ. 調査の結果

1. 回答者の属性

問1. 性別



問2. 年代



問3. 家族構成

全体(n=965)



性別

女性(n=531)



男性(n=431)



女性

20~29歳(n=35)



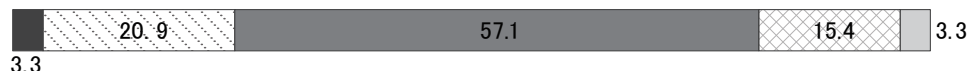
30~39歳(n=72)



40~49歳(n=78)



50~59歳(n=91)



60~69歳(n=137)

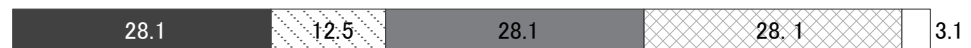


70歳以上(n=117)



男性

20~29歳(n=32)



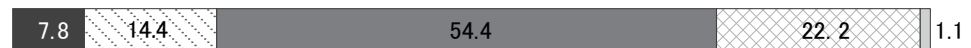
30~39歳(n=45)



40~49歳(n=61)



50~59歳(n=90)



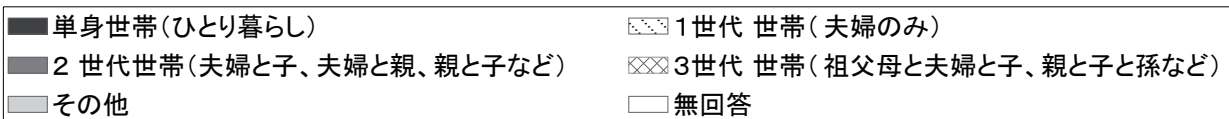
60~69歳(n=119)



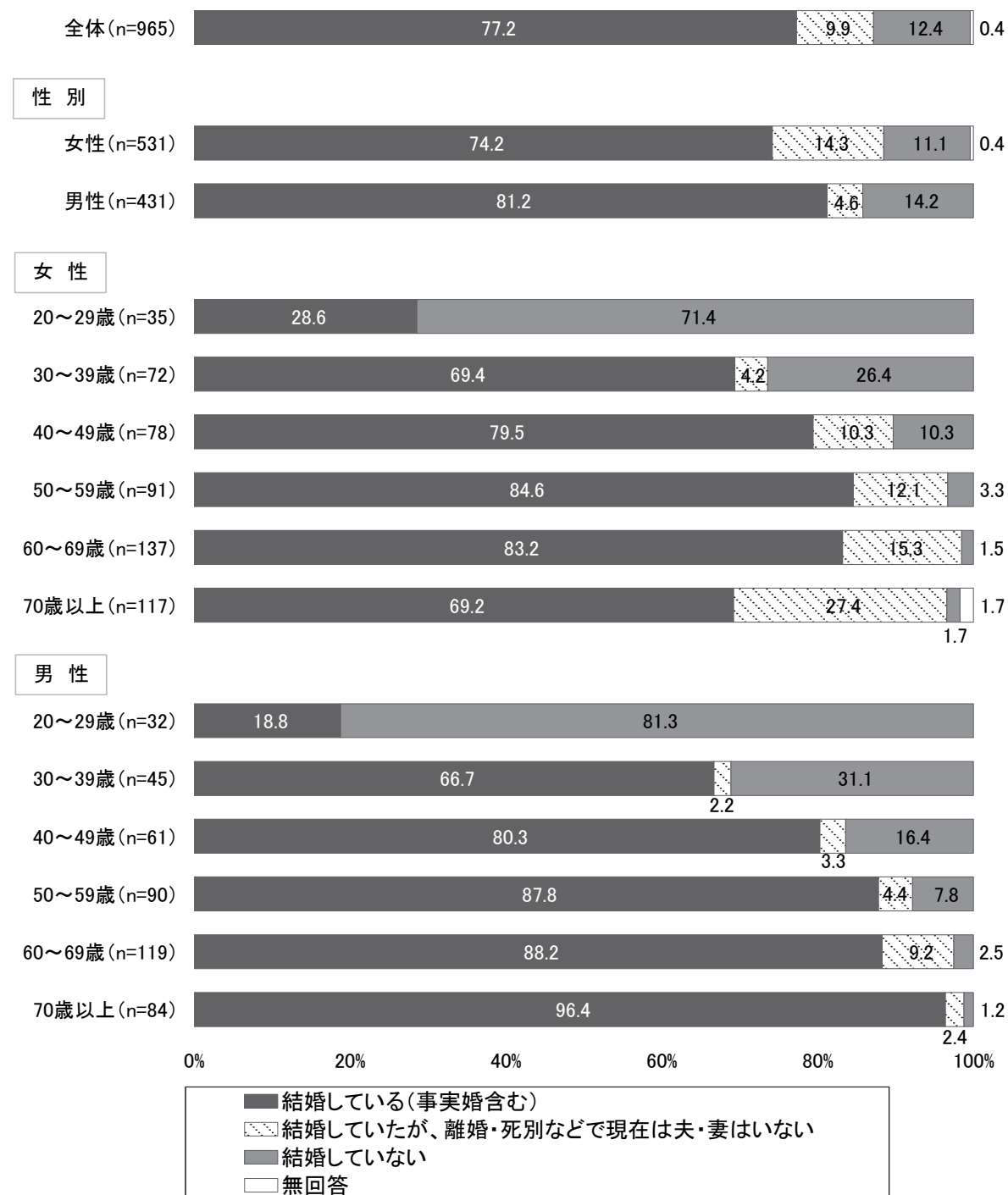
70歳以上(n=84)



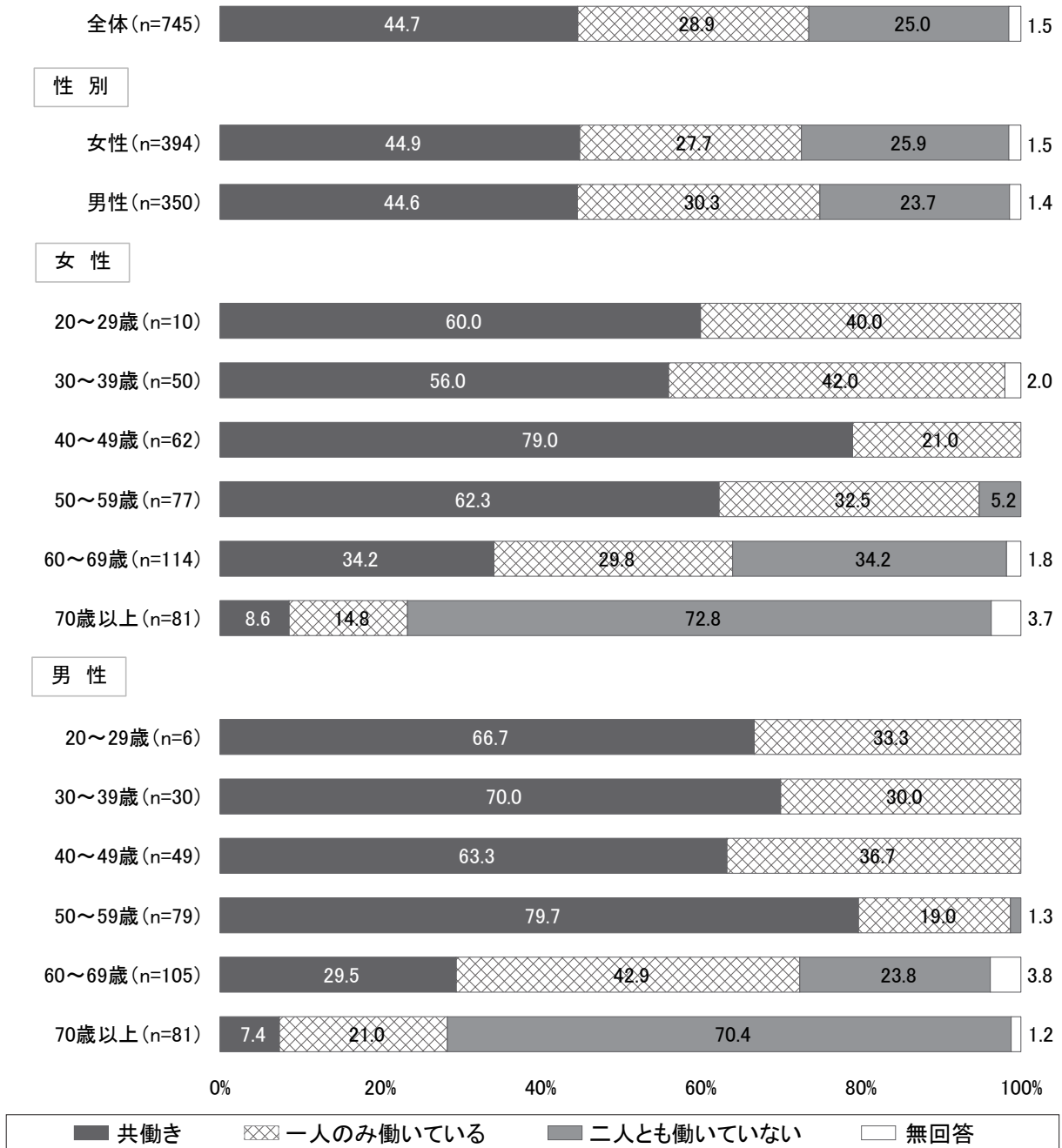
0% 20% 40% 60% 80% 100%



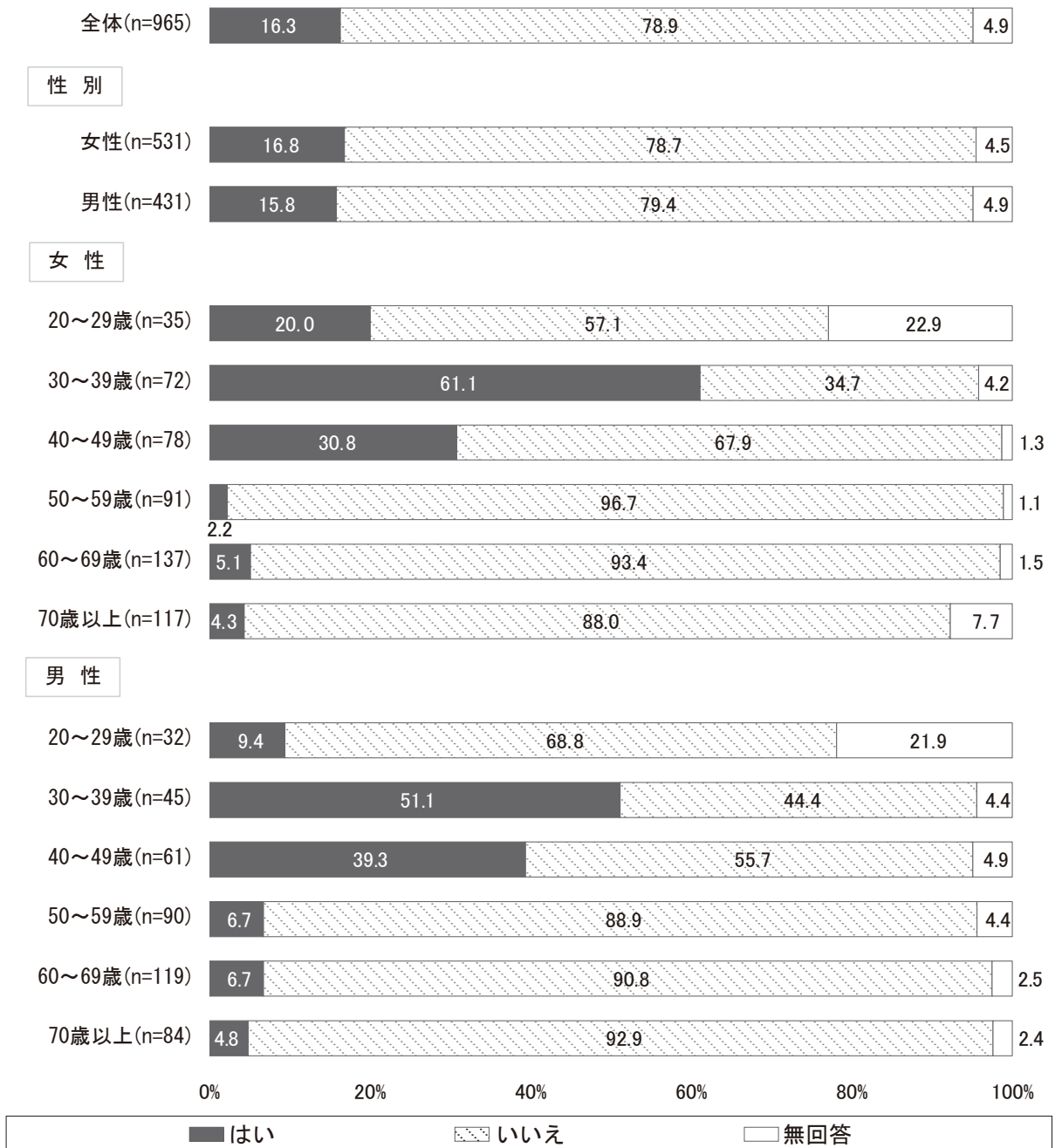
問4. 結婚の有無



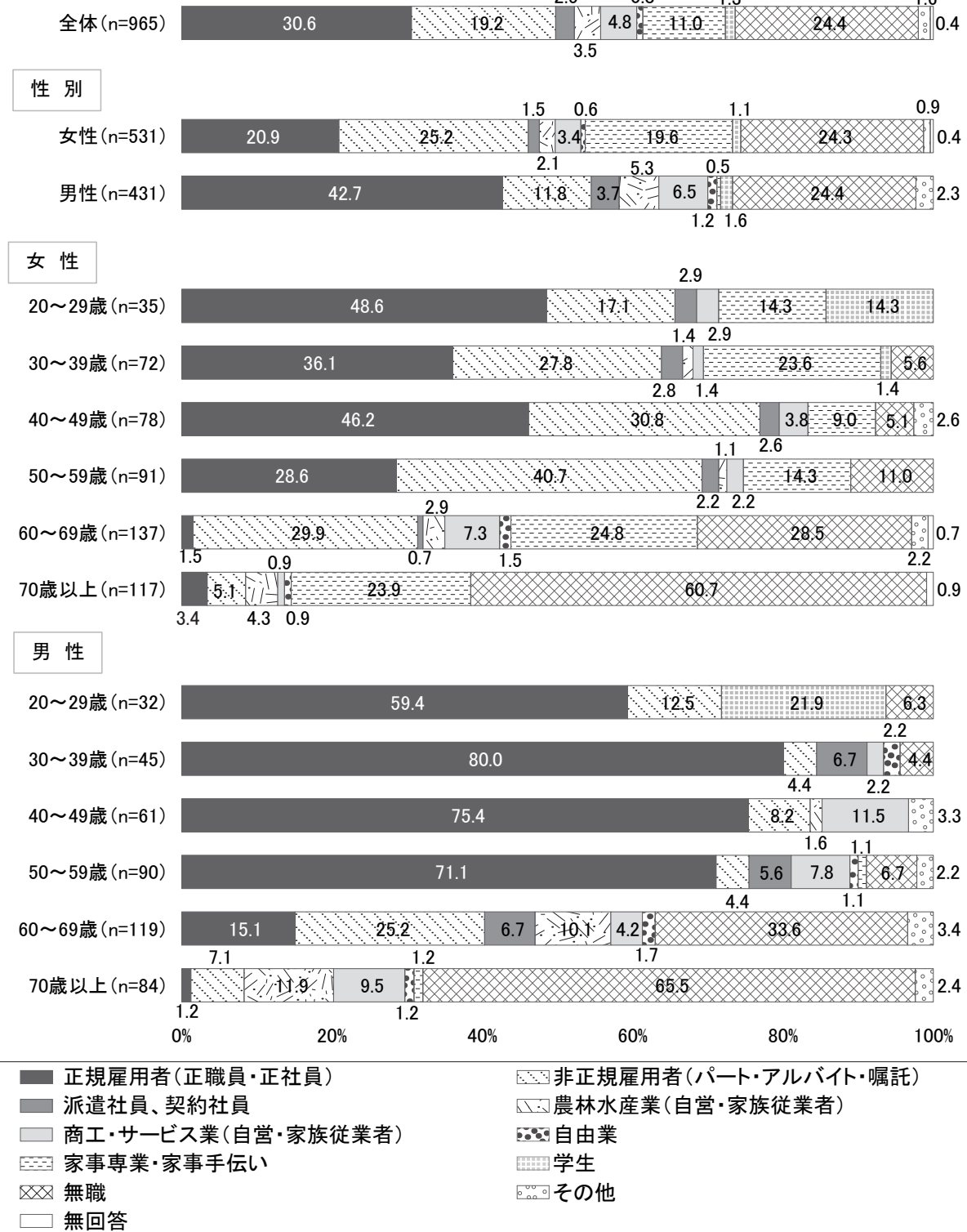
問5. 共働き(問4で「1. 結婚している(事実婚含む)」に○印をつけた方のみ)



問6. 同居している小学生以下の子どもの有無



問7. 就業状況

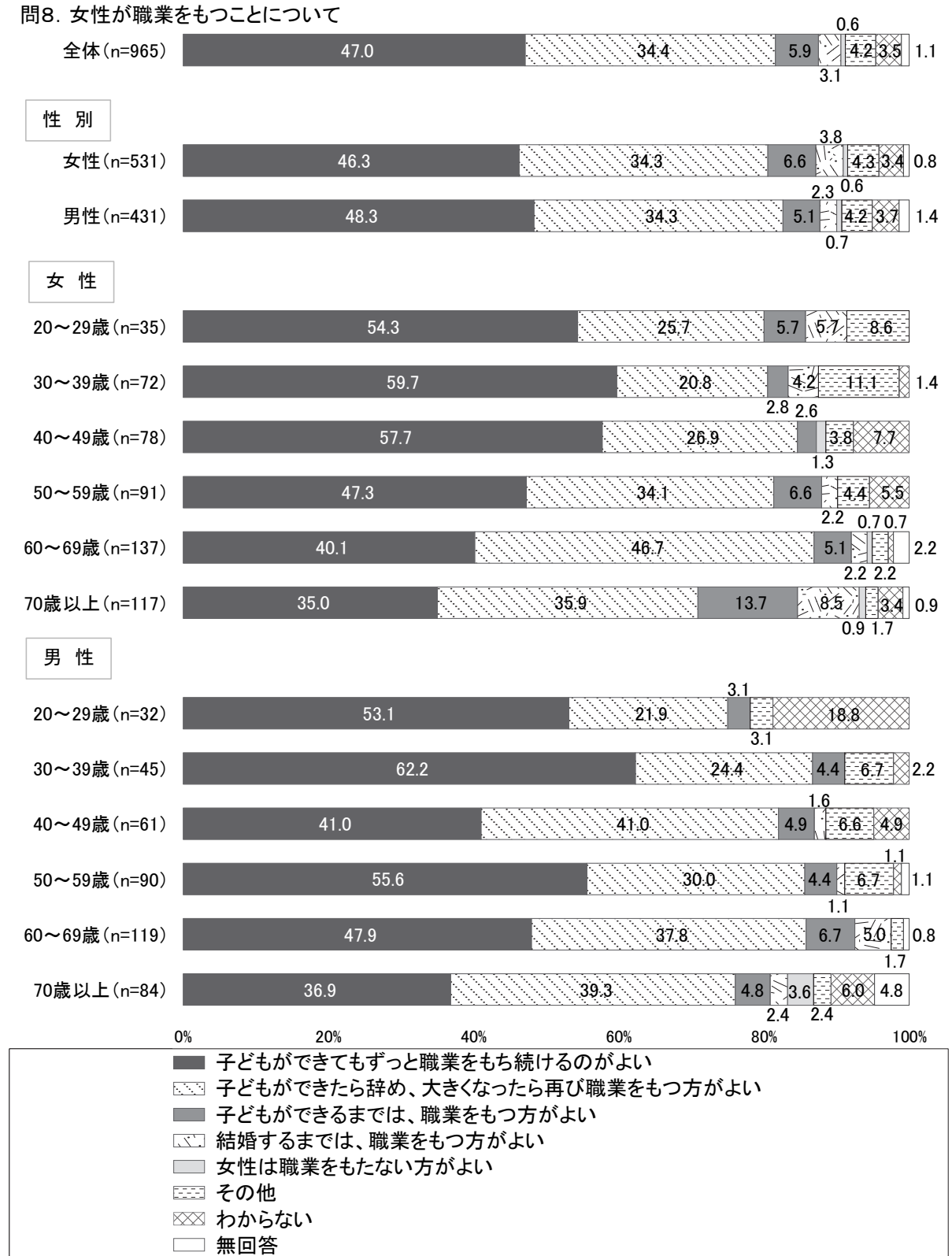


2. 職業生活について

問8. 女性が職業をもつことについてあなたはどのように思いますか。(〇は1つ)

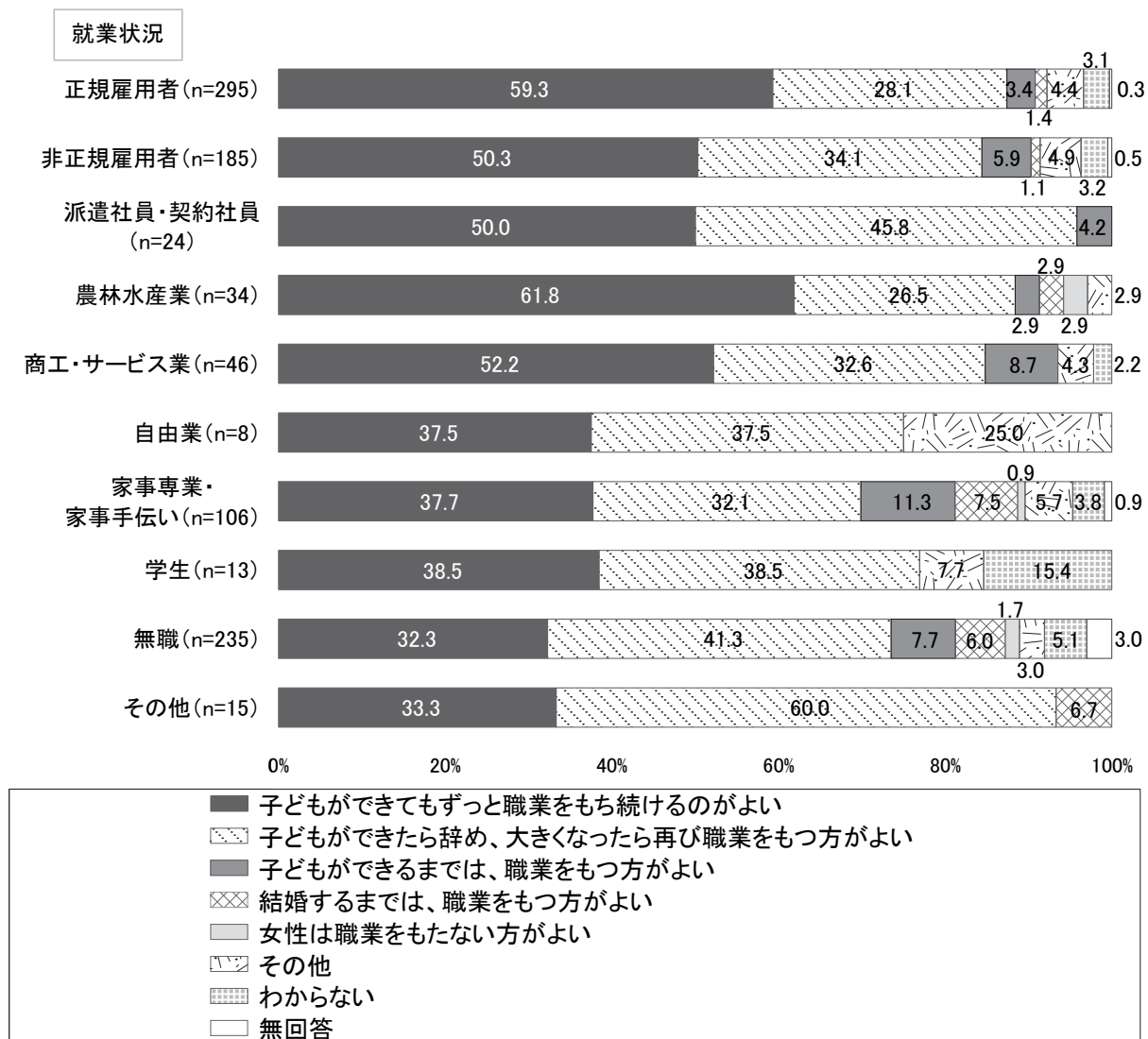
全体では、「子どもができてもずっと職業をもち続けるのがよい」の割合が47.0%と最も高く、次いで「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が34.4%となっています。

性別年代別でみると、40歳代女性では、「子どもができてもずっと職業をもち続けるのがよい」の割合が57.7%、「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合が26.9%となっている一方、同年代の男性では、どちらも41.0%となっています。



就業状況別でみると、正規雇用者や農林水産業では、「子どもができてもずっと職業をもち続けるのがよい」の割合が約6割となっており、「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合の2倍以上を占めています。

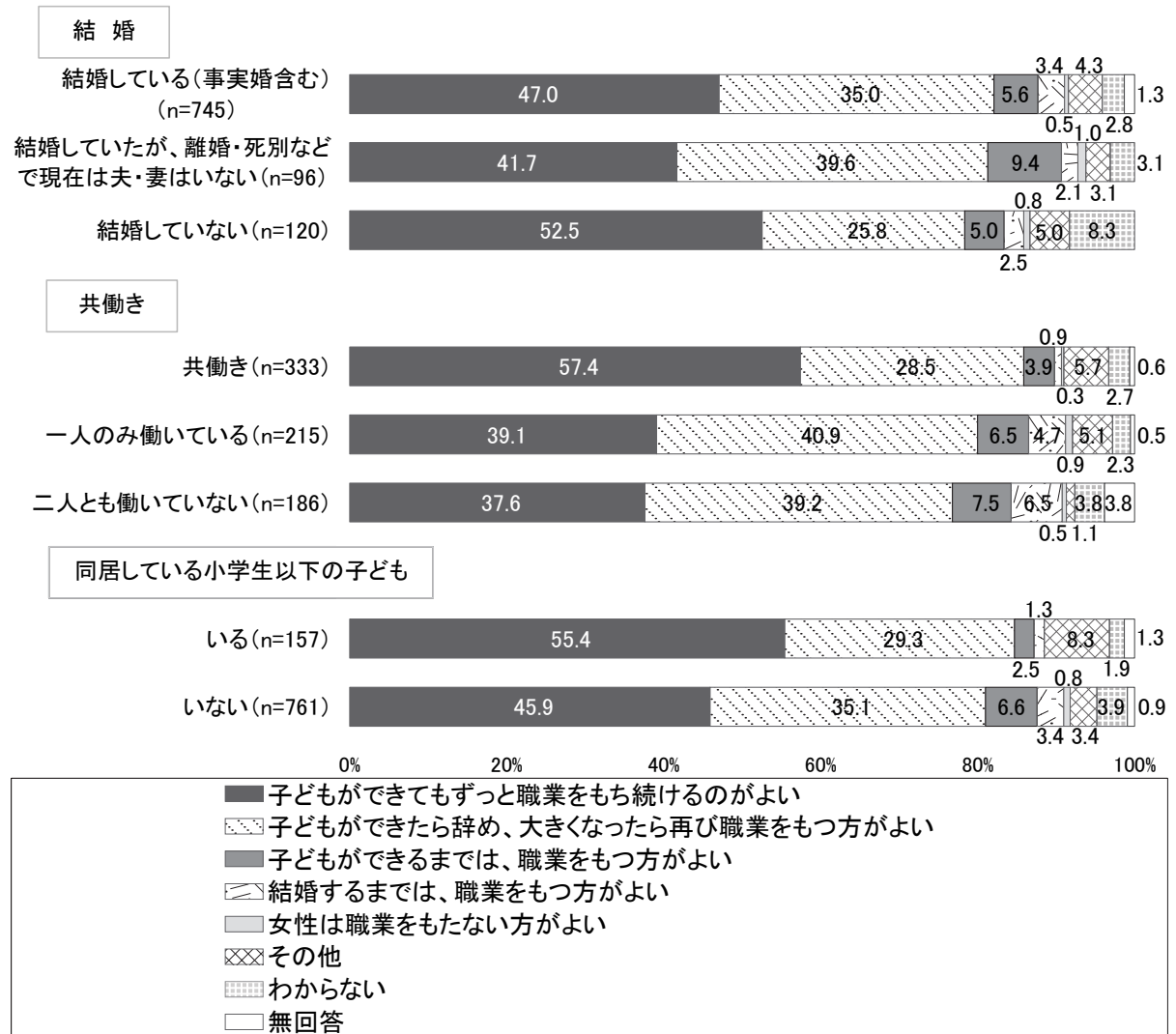
問8. 女性が職業をもつことについて



共働きの状況別でみると、共働きの場合では、「子どもができてもずっと職業をもち続けるのがよい」の割合が57.4%と、共働きでない場合よりも15ポイント以上高くなっています。一方、「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合は28.5%と、共働きでない場合よりも10ポイント以上低くなっています。

同居中の小学生以下の子どもの有無別でみると、子どもがいる場合では、「子どもができてもずっと職業をもち続けるのがよい」の割合が55.4%と、子どもがいない場合よりも9.5ポイント高くなっています。

問8. 女性が職業をもつことについて

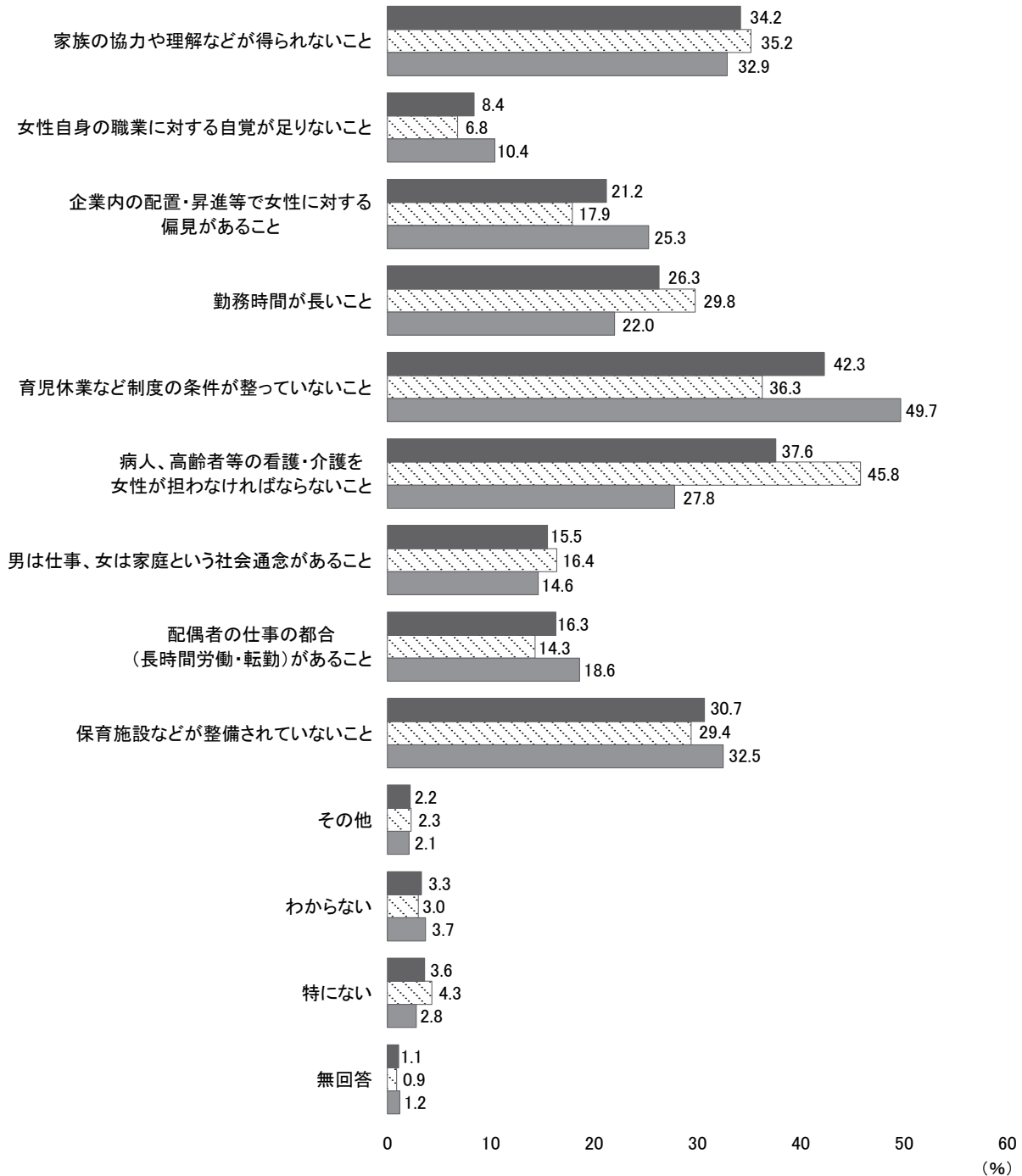


問9. 女性が働き続けていくうえで障害になっているのは何だと思いますか。(〇は3つまで)

全体では、「育児休業など制度の条件が整っていないこと」の割合が42.3%と最も高く、次いで「病人、高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」の割合が37.6%となっています。

性別で見ると、女性では、「病人、高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」の割合が45.8%と最も高く、男性よりも18.0ポイント高くなっています。一方、男性では、「育児休業など制度の条件が整っていないこと」の割合が49.7%と最も高く、女性よりも13.4ポイント高くなっています。

問9. 女性が働きつづけていくうえで障害になっていること



■ 全体 (n=965) ▨ 女性 (n=531) ■ 男性 (n=431)

性別年代別でみると、30歳代女性では、「育児休業など制度の条件が整っていないこと」の割合が52.8%と、同性の他の年代よりも10ポイント以上高くなっています。また、40歳代女性では、「病人、高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」の割合が52.6%と、同年代の男性よりも31.3ポイント高くなっています。

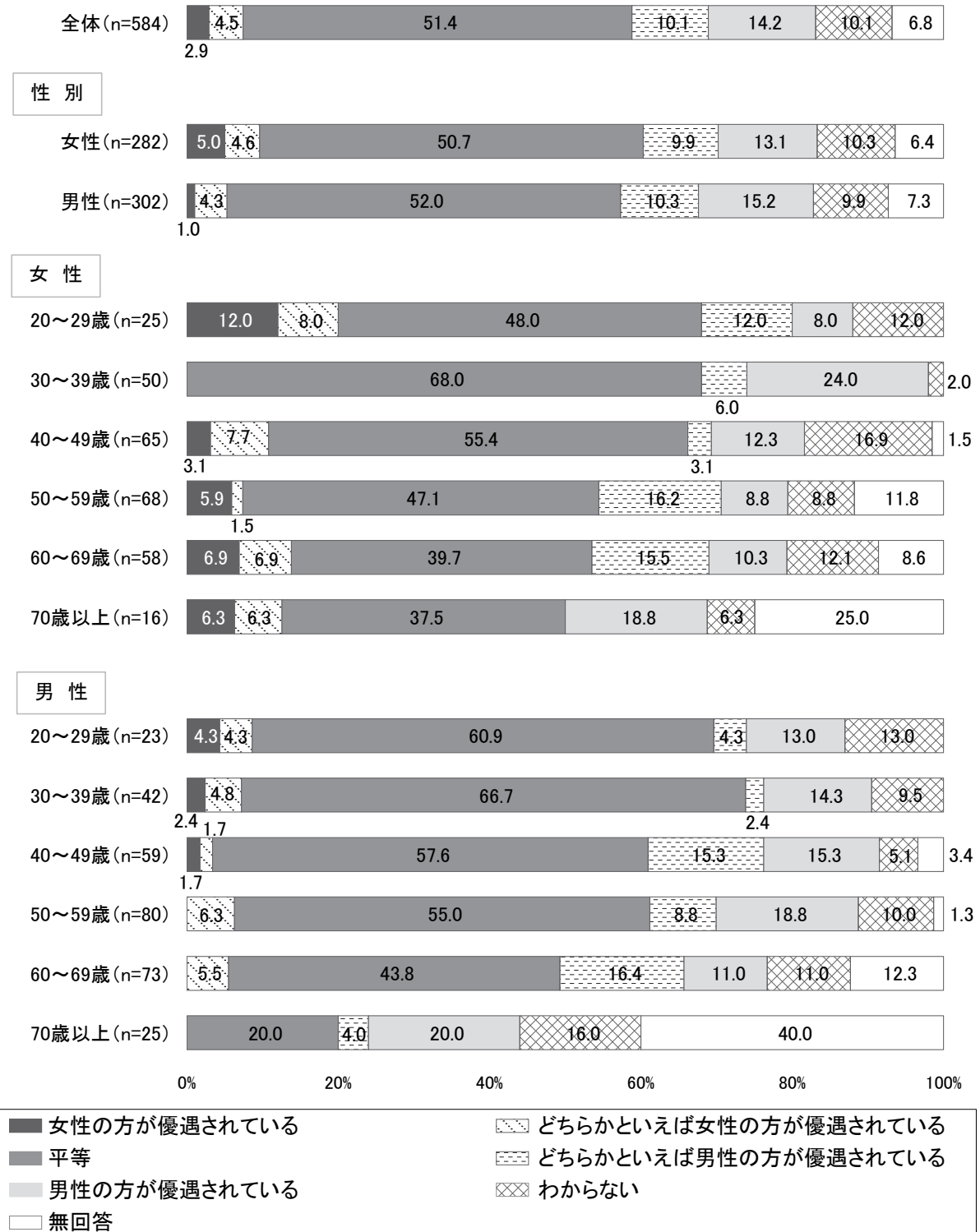
就業状況別でみると、派遣社員・契約社員では、「病人、高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」の割合が62.5%と、他の就業状況よりも10ポイント以上高くなっています。

		問9. 女性が働き続けていくうえで障害になっていること (%)												
		い 家 族 の 協 力 や 理 解 な ど が 得 ら れ な い こ と	り 女 性 自 身 の 職 業 に 対 す る 自 覚 が 足 ら ない こ と	す る 企 業 内 の 配 置 ・ 昇 進 等 で 女 性 に 対 する 偏 見 が あ る こ と	勤 務 時 間 が 長 い こ と	い 育 児 休 業 な ど 制 度 の 条 件 が 整 っ て い ない こ と	性 病 人 、 高 齢 者 等 の 看 護 ・ 介 護 を 女 性が 担 わ な け れ ば な ら ない こ と	念 男 は 仕 事 、 女 は 家 庭 と い う 社 会 通 念 が あ る こ と	働 配 偶 者 の 仕 事 の 都 合 （ 長 時 間 労 働 ・ 転 勤 ） が あ る こ と	こ 保 育 施 設 な ど が 整 備 さ れ て い ない こ と	そ の 他	わ か ら な い	特 に な い	無 回 答
全体 (n=965)		34.2	8.4	21.2	26.3	42.3	37.6	15.5	16.3	30.7	2.2	3.3	3.6	1.1
女性 (n=531)		35.2	6.8	17.9	29.8	36.3	45.8	16.4	14.3	29.4	2.3	3.0	4.3	0.9
男性 (n=431)		32.9	10.4	25.3	22.0	49.7	27.8	14.6	18.6	32.5	2.1	3.7	2.8	1.2
女性	20～29歳 (n=35)	8.6	11.4	20.0	28.6	40.0	37.1	11.4	5.7	48.6	5.7	-	8.6	-
	30～39歳 (n=72)	20.8	6.9	22.2	47.2	52.8	26.4	25.0	20.8	37.5	5.6	-	-	1.4
	40～49歳 (n=78)	41.0	5.1	25.6	35.9	34.6	52.6	15.4	15.4	28.2	2.6	1.3	5.1	-
	50～59歳 (n=91)	39.6	5.5	20.9	24.2	38.5	60.4	20.9	16.5	28.6	2.2	3.3	1.1	1.1
	60～69歳 (n=137)	42.3	5.1	16.8	25.5	39.4	49.6	11.7	13.9	32.1	1.5	0.7	1.5	1.5
	70歳以上 (n=117)	36.8	9.4	8.5	24.8	21.4	40.2	15.4	11.1	17.1	-	8.5	11.1	0.9
男性	20～29歳 (n=32)	15.6	9.4	34.4	18.8	62.5	9.4	25.0	3.1	34.4	-	12.5	3.1	-
	30～39歳 (n=45)	20.0	8.9	24.4	26.7	53.3	2.2	11.1	26.7	40.0	8.9	4.4	6.7	-
	40～49歳 (n=61)	32.8	13.1	9.8	24.6	44.3	21.3	14.8	32.8	44.3	1.6	1.6	1.6	-
	50～59歳 (n=90)	41.1	8.9	26.7	25.6	47.8	35.6	15.6	18.9	31.1	1.1	-	1.1	1.1
	60～69歳 (n=119)	37.8	10.1	35.3	21.8	52.1	32.8	13.4	16.0	28.6	1.7	1.7	0.8	0.8
	70歳以上 (n=84)	31.0	11.9	17.9	15.5	45.2	38.1	13.1	13.1	26.2	1.2	8.3	6.0	3.6
就業状況	正規雇用者 (n=295)	32.9	8.5	22.7	30.8	48.1	28.5	14.2	16.6	38.6	3.4	2.4	3.1	0.3
	非正規雇用者 (n=185)	31.9	7.0	21.1	28.6	45.9	48.6	16.2	14.6	33.5	2.2	1.1	2.2	1.1
	派遣社員・契約社員 (n=24)	29.2	4.2	37.5	29.2	50.0	62.5	8.3	16.7	33.3	4.2	-	-	-
	農林水産業 (n=34)	32.4	14.7	23.5	32.4	35.3	32.4	14.7	11.8	23.5	2.9	2.9	8.8	-
	商工・サービス業 (n=46)	37.0	17.4	23.9	15.2	43.5	45.7	13.0	32.6	10.9	-	4.3	2.2	-
	自由業 (n=8)	12.5	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	25.0	12.5	-	-	-	12.5
	家事専業・家事手伝い (n=106)	36.8	8.5	14.2	24.5	34.0	41.5	14.2	15.1	29.2	2.8	4.7	5.7	0.9
	学生 (n=13)	7.7	15.4	23.1	15.4	53.8	23.1	23.1	7.7	15.4	-	7.7	-	-
	無職 (n=235)	37.9	6.8	20.4	23.4	35.3	36.6	18.3	15.3	25.1	0.9	6.0	5.1	2.1
その他 (n=15)	53.3	6.7	26.7	-	40.0	46.7	20.0	20.0	33.3	-	-	-	-	
結婚	結婚している（事実婚含む） (n=745)	36.1	8.1	19.7	27.4	41.7	38.7	15.2	17.3	31.3	2.0	3.0	3.6	1.2
	結婚していたが、離婚・死別などで現在は夫・妻はいない (n=96)	38.5	6.3	24.0	19.8	35.4	41.7	13.5	9.4	20.8	1.0	5.2	6.3	1.0
	結婚していない (n=120)	18.3	11.7	29.2	25.0	51.7	28.3	19.2	15.8	35.8	4.2	4.2	1.7	-
同居中の小学生以下の子ども	いる (n=157)	30.6	7.6	15.3	38.9	47.1	22.9	17.2	22.9	38.9	5.1	0.6	4.5	0.6
	いない (n=761)	35.9	8.1	22.3	24.2	40.9	40.7	15.0	14.8	29.6	1.7	3.7	3.3	1.1

問10. 問7で「1」～「5」のいずれかに○印をつけた方におたずねします。
 あなたが働いているところでは、次のことについて女性と男性は平等だと思いますか。
 (○は1つつ)

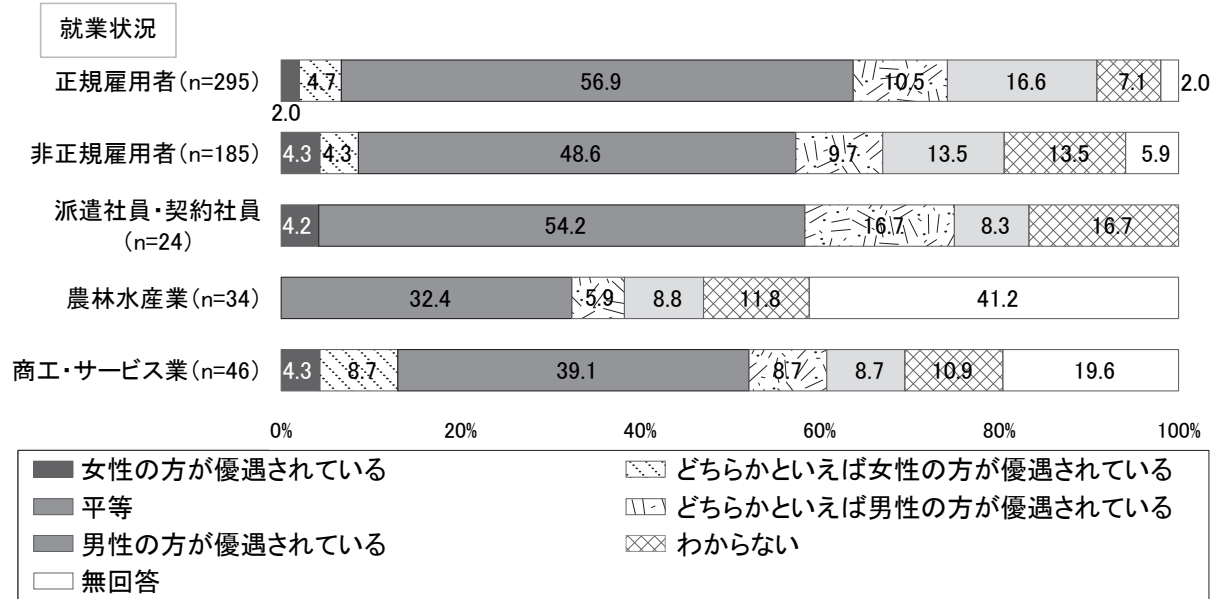
「採用時の条件」については、全体では、「平等」の割合が51.4%と最も高くなっています。
 性別年代別でみると、20歳代女性では、『女性の方が優遇されている』と感じる人の割合が20.0%と、同年代の男性よりも11.4ポイント高くなっています。また、30歳代女性では、「平等」の割合が68.0%と最も高くなっています。一方、『女性の方が優遇されている』と感じる人はおらず、「男性の方が優遇されている」の割合が24.0%となっています。

問10-①. 男女の平等「採用時の条件」



就業状況別でみると、農林水産業では、『女性の方が優遇されている』と感じる人はいません。また、農林水産業と商工・サービス業では、「平等」の割合が3割台と、他の就業状況よりも9.5ポイント以上低くなっています。

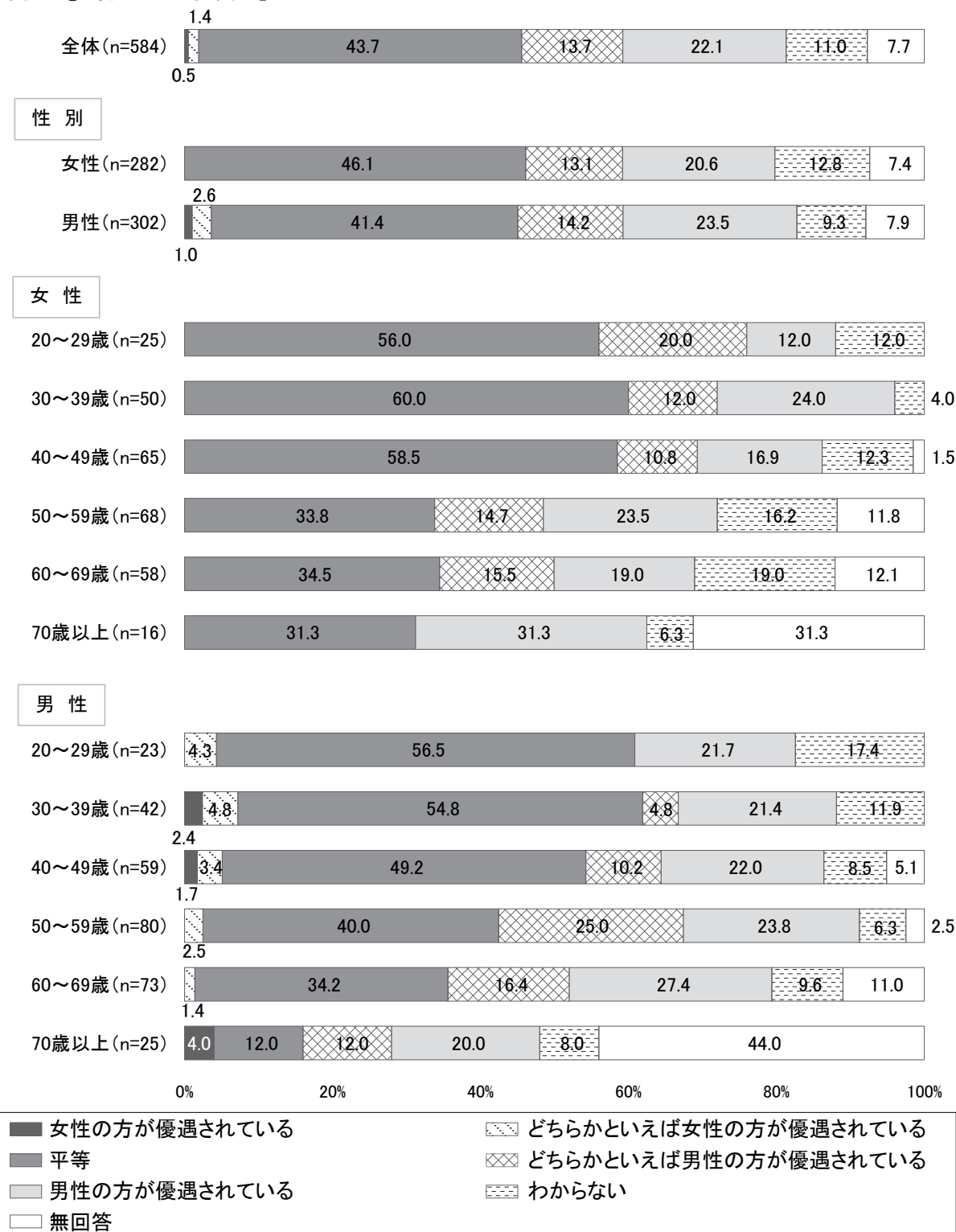
問10-①. 男女の平等「採用時の条件」



「賃金」については、全体では、「平等」の割合が43.7%と最も高く、次いで『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が35.8%となっています。

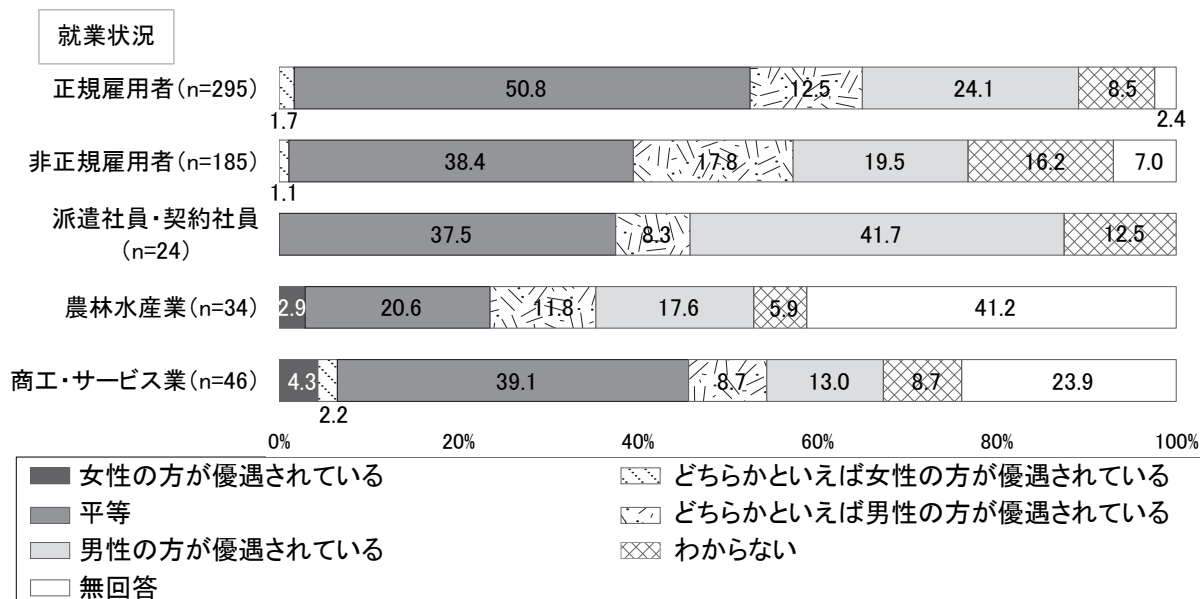
性別年代別でみると、女性では、どの年代でも『女性の方が優遇されている』と感じる人はおらず、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合は、40歳代女性を除き、3割を超えていません。また、男性では、年代が上がるほど「平等」の割合が低くなっています。

問10-②. 男女の平等「賃金」



就業状況別でみると、派遣社員・契約社員では、『女性の方が優遇されている』と感じる人がいない一方、「男性の方が優遇されている」の割合が41.7%と、他の就業状況よりも15ポイント以上高くなっています。また、農林水産業では、「平等」の割合が20.6%と、他の就業状況よりも15ポイント以上低くなっています。

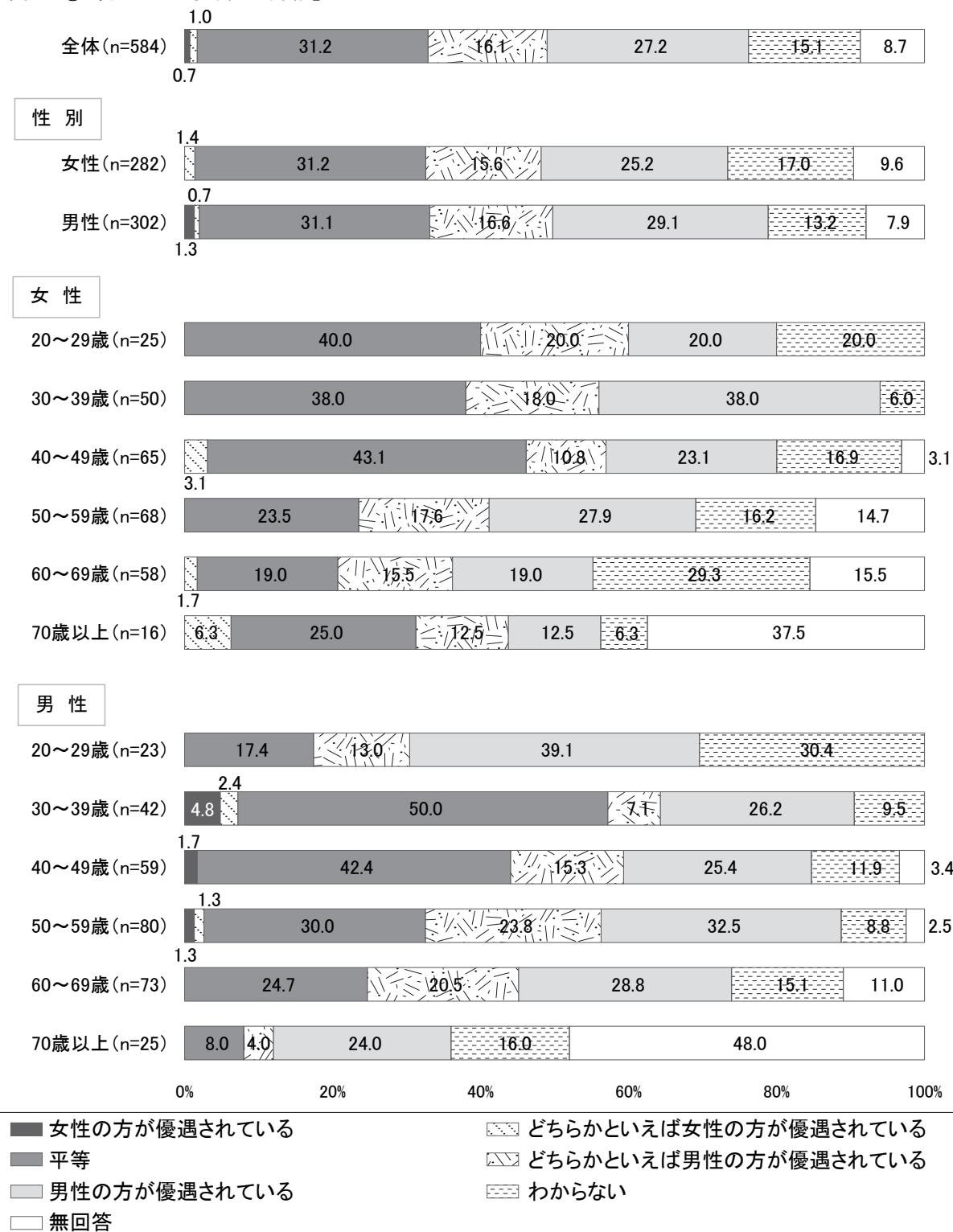
問10-②. 男女の平等「賃金」



「昇進・昇格」については、全体では、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が43.3%と最も高く、次いで「平等」の割合が31.2%となっています。

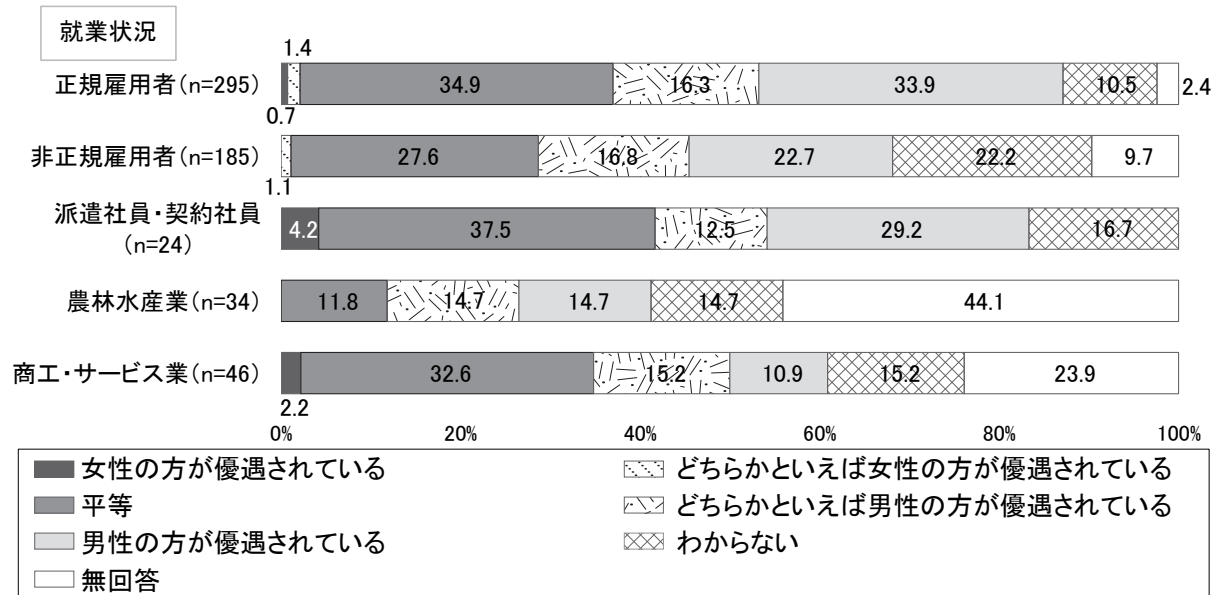
性別年代別でみると、30歳代女性では、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が56.0%と、同年代の男性よりも22.7ポイント高くなっています。また、20歳代男性と50歳代男性では、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が半数以上を占めています。

問10-③. 男女の平等「昇進・昇格」



就業状況別でみると、正規雇用者では、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が半数以上を占めています。また、農林水産業では、『女性の方が優遇されている』と感じる人はおらず、「平等」の割合が11.8%と、他の就業状況よりも15ポイント以上低くなっています。

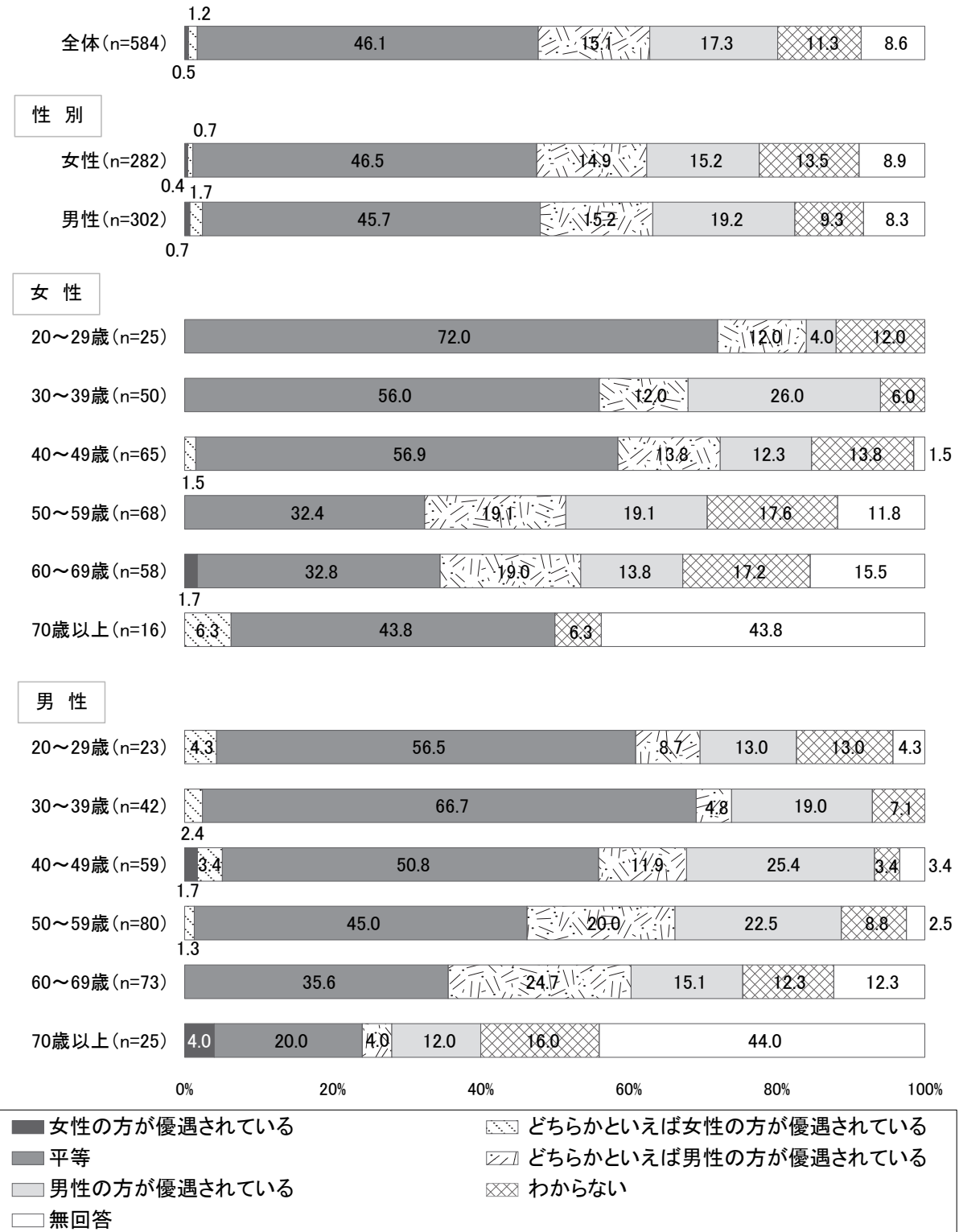
問10-③. 男女の平等「昇進・昇格」



「能力評価」については、全体では、「平等」の割合が46.1%と最も高く、次いで『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が32.4%となっています。

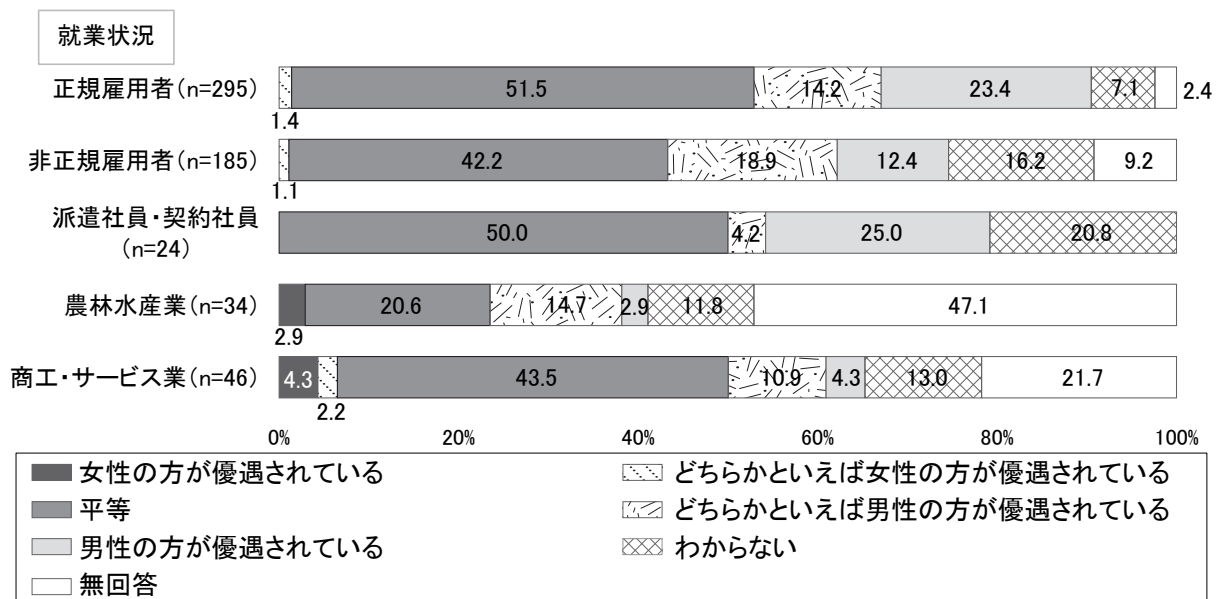
性別年代別でみると、30歳代女性では、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が38.0%と、同年代の男性よりも14.2ポイント高くなっています。また、30歳代以上の男性では、年代が上がるほど「平等」の割合が低くなっています。

問10-④. 男女の平等「能力評価」



就業状況別でみると、正規雇用者と派遣社員・契約社員では、「男性の方が優遇されている」の割合が、他の就業状況よりも10ポイント以上高くなっています。また、農林水産業では、「平等」の割合が20.6%と、他の就業状況よりも20ポイント以上低くなっています。

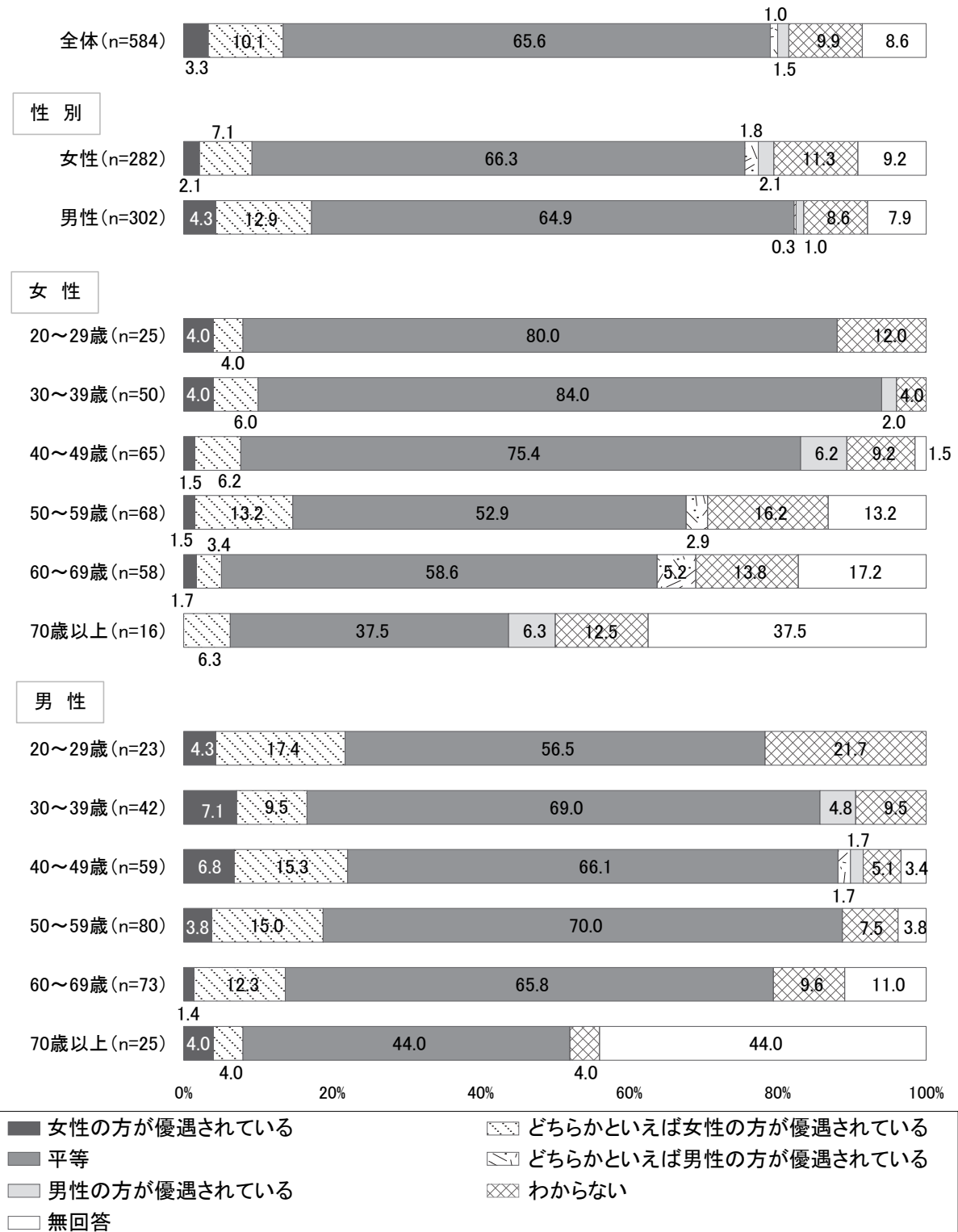
問10-④. 男女の平等「能力評価」



「有給休暇の取得」については、全体では、「平等」の割合が65.6%と最も高く、次いで『女性の方が優遇されている』と感じる人の割合が13.4%となっています。

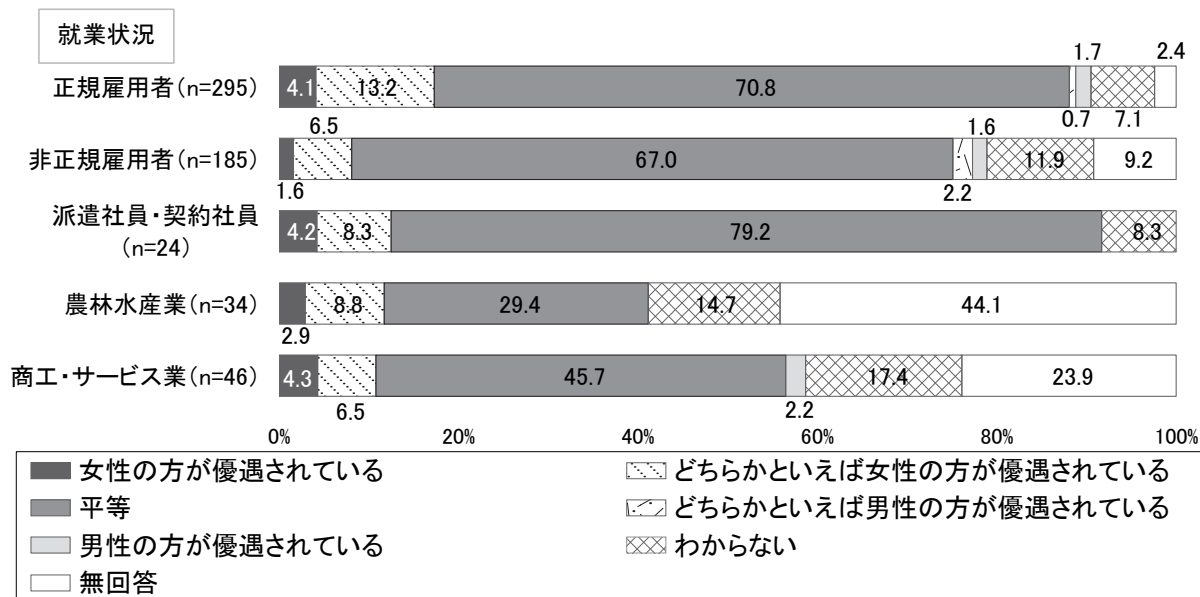
性別年代別でみると、20歳代男性と40歳代男性では、『女性の方が優遇されている』と感じる人の割合が2割を超え、同年代の女性よりも10ポイント以上高くなっています。

問10-⑤. 男女の平等「有給休暇の取得」



就業状況別でみると、派遣社員・契約社員と農林水産業では、『男性の方が優遇されている』と感じる人はいません。また、農林水産業では、「平等」の割合が29.4%と、他の就業状況よりも15ポイント以上低くなっています。

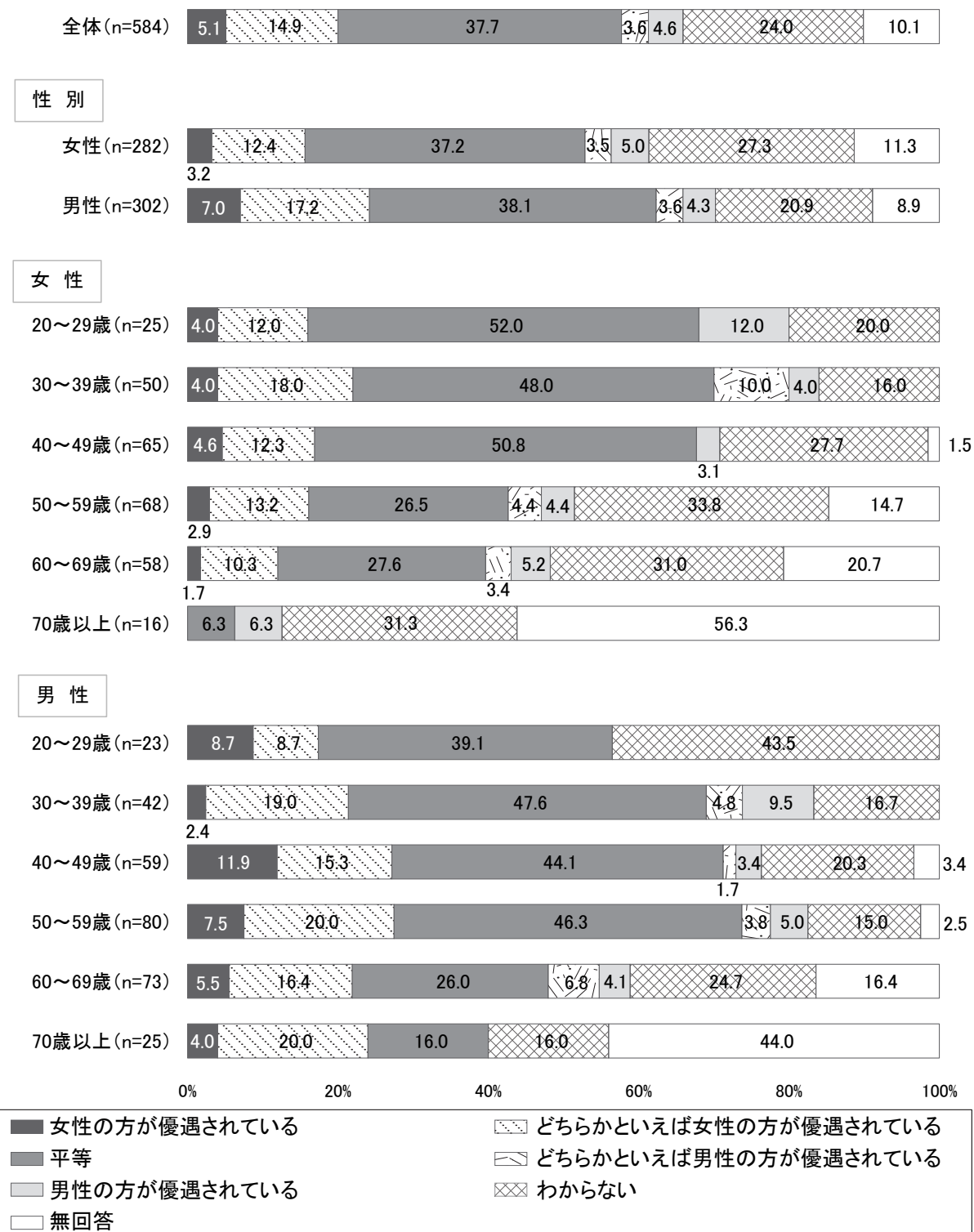
問10-⑤. 男女の平等「有給休暇の取得」



「異動・転勤」については、全体では、「平等」の割合が37.7%と最も高く、「わからない」を除くと、『女性の方が優遇されている』と感じる人の割合が20.0%と続きます。

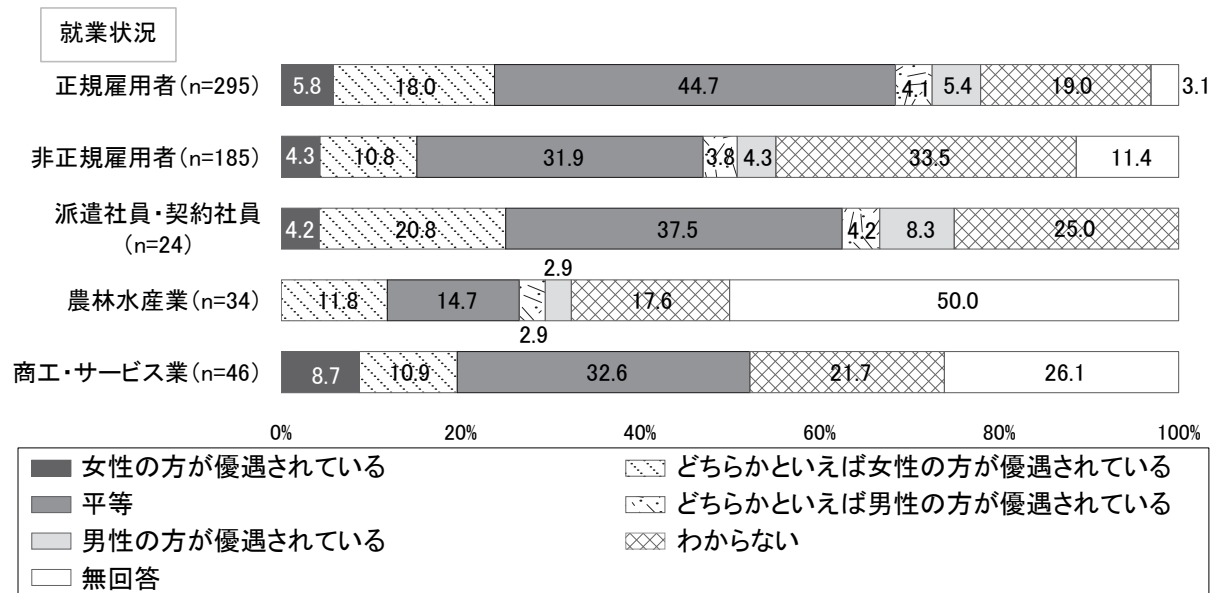
性別年代別でみると、50歳代女性では、「平等」の割合が26.5%と、同年代の男性よりも19.8ポイント低くなっています。また、20歳代男性では、「平等」の割合が39.1%と、同年代の女性よりも12.9ポイント低くなっています。さらに、40歳代～50歳代男性では、『女性の方が優遇されている』と感じる人の割合が約3割と高くなっています。

問10-⑥. 男女の平等「異動・転勤」



就業状況別でみると、農林水産業では、「平等」の割合が14.7%と、他の就業状況よりも15ポイント以上低くなっています。また、商工・サービス業では、『男性の方が優遇されている』と感じる人はいません。

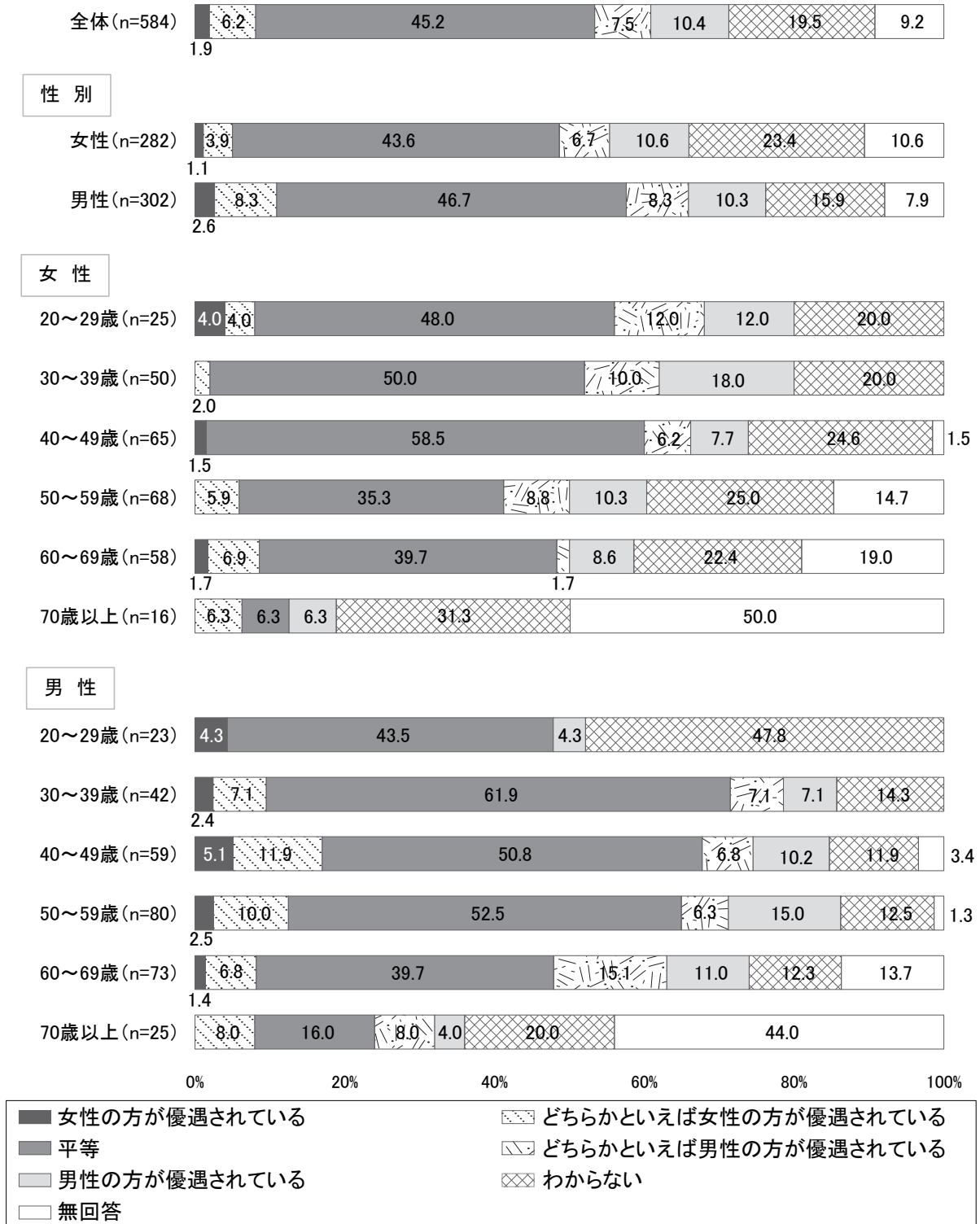
問10-⑥. 男女の平等「異動・転勤」



「希望の職種につく機会」については、全体では、「平等」の割合が45.2%と最も高く、次いで『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が17.9%となっています。

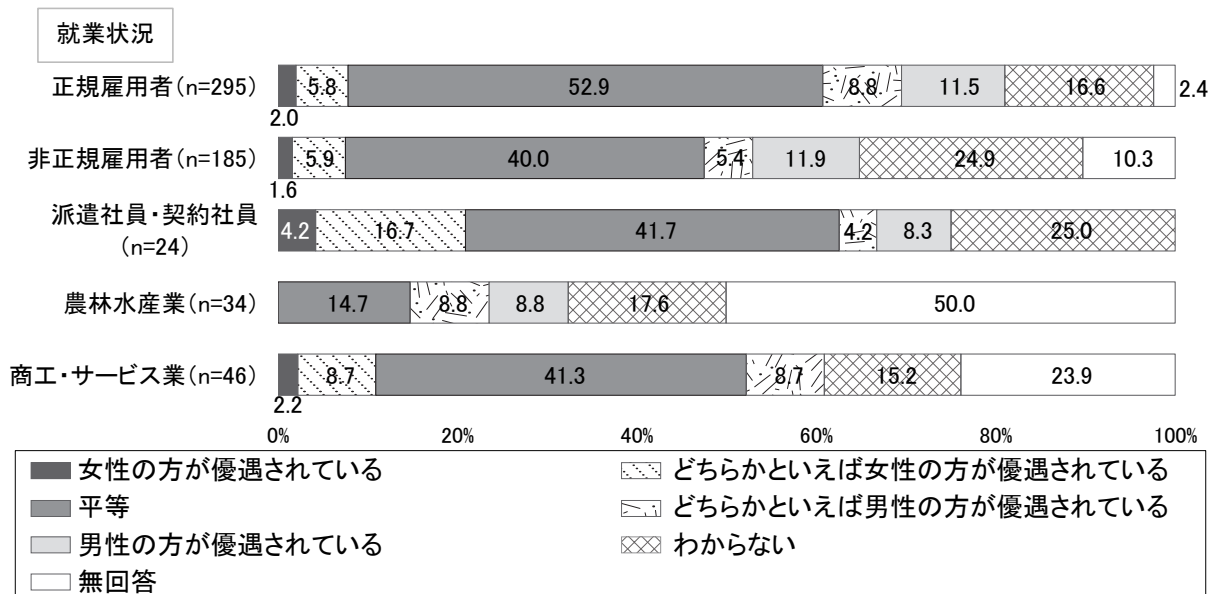
性別年代別でみると、20歳代～30歳代女性では、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が、同年代の男性よりも10ポイント以上高くなっています。また、50歳代女性では、「平等」の割合が35.3%と、同年代の男性よりも17.2ポイント低くなっています。

問10-⑦. 男女の平等「希望職種につく機会」



就業状況別でみると、派遣社員・契約社員では、『女性の方が優遇されている』と感じる人の割合が、他の就業状況よりも10ポイント以上高くなっています。また、農林水産業では、『女性の方が優遇されている』と感じる人はおらず、「平等」の割合が14.7%と、他の就業状況よりも25ポイント以上低くなっています。

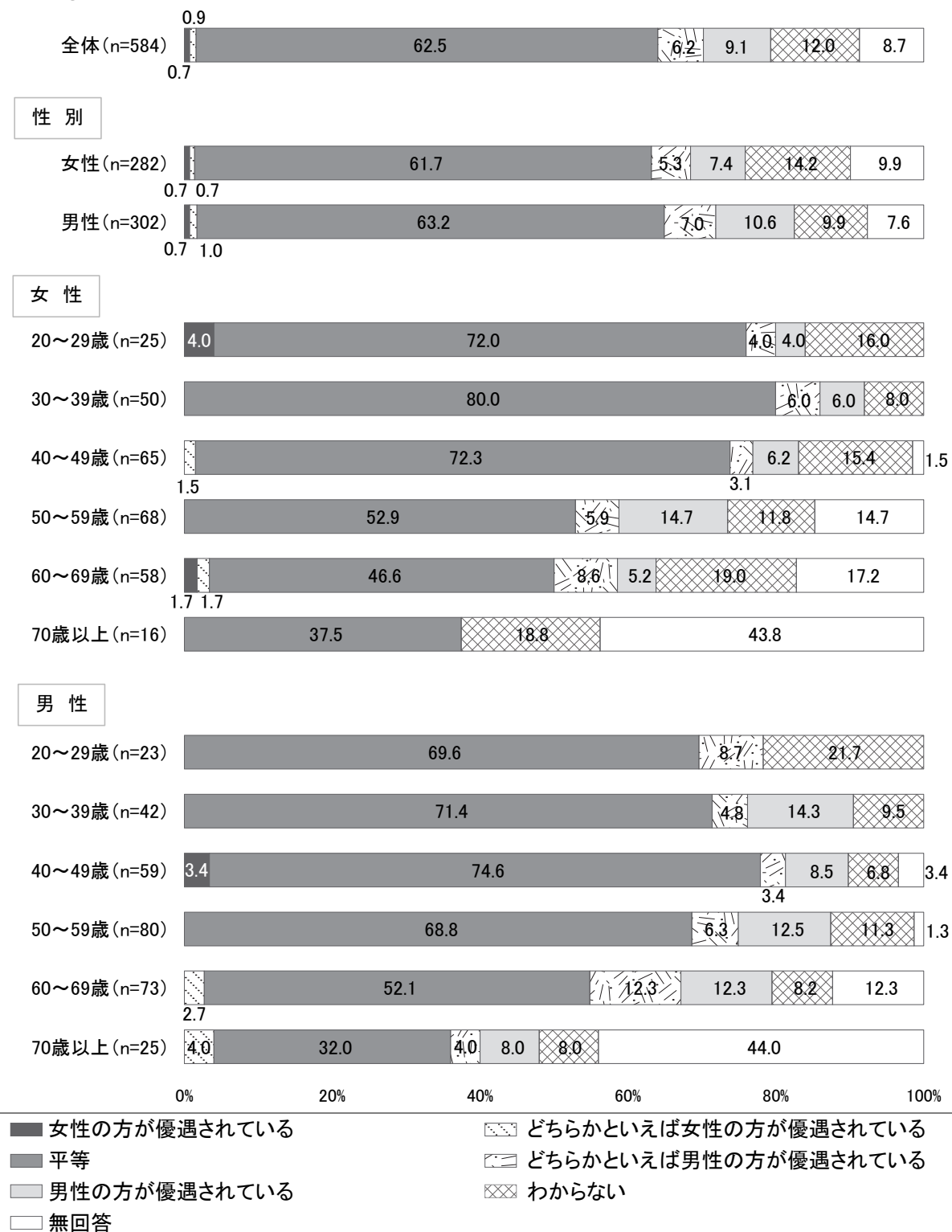
問10-⑦. 男女の平等「希望職種につく機会」



「教育・研修を受ける機会」については、全体では、「平等」の割合が62.5%と最も高く、次いで『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が15.3%となっています。

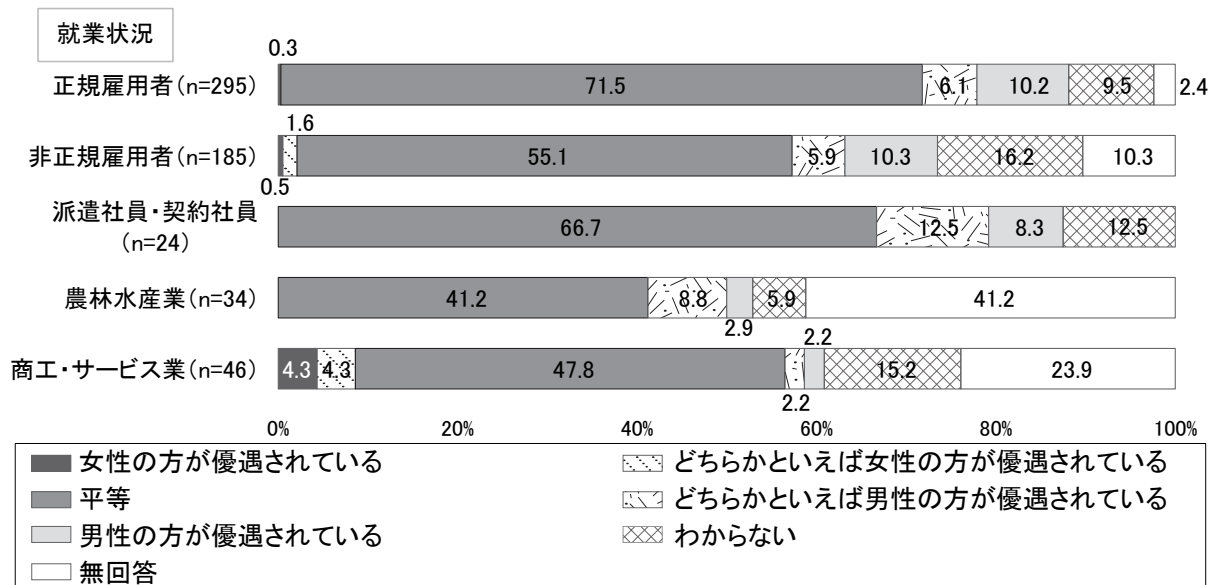
性別年代別でみると、30歳代以上の女性では、年代が上がるほど「平等」の割合が低くなっています。また、50歳代女性では、「平等」の割合が52.9%と、同年代の男性よりも15.9ポイント低くなっています。さらに、50歳代女性では、「男性の方が優遇されている」と感じる人の割合が14.7%と、女性の中では唯一、1割を超えています。

問10-⑧. 男女の平等「教育・研修を受ける機会」



就業状況別でみると、派遣社員・契約社員と農林水産業では、『女性の方が優遇されている』と感じる人はいません。また、商工・サービス業では、『女性の方が優遇されている』と感じる人の割合が、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合よりも高くなっています。

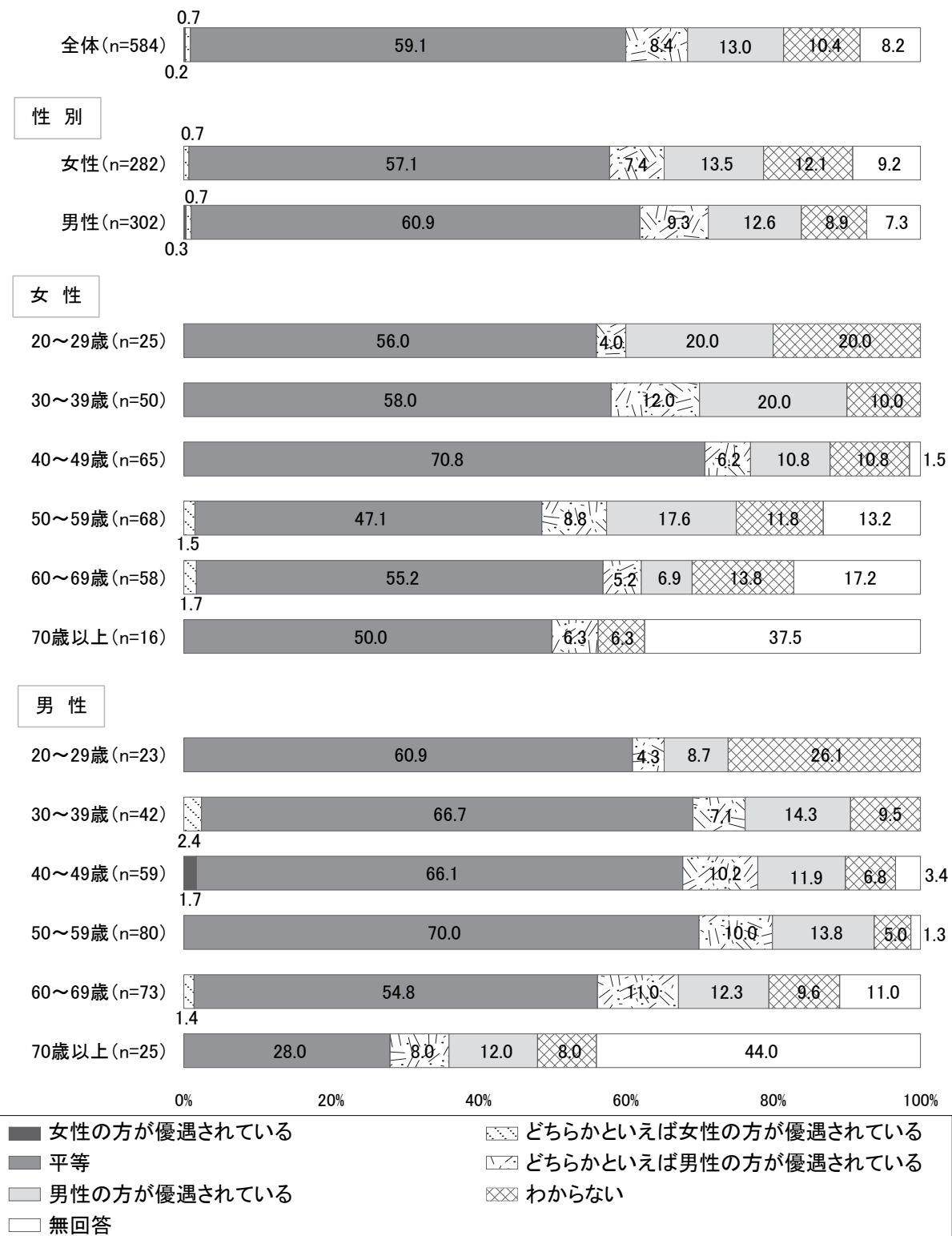
問10-⑧. 男女の平等「教育・研修を受ける機会」



「定年まで勤めること」については、全体では、「平等」の割合が59.1%と最も高く、次いで『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が21.4%となっています。

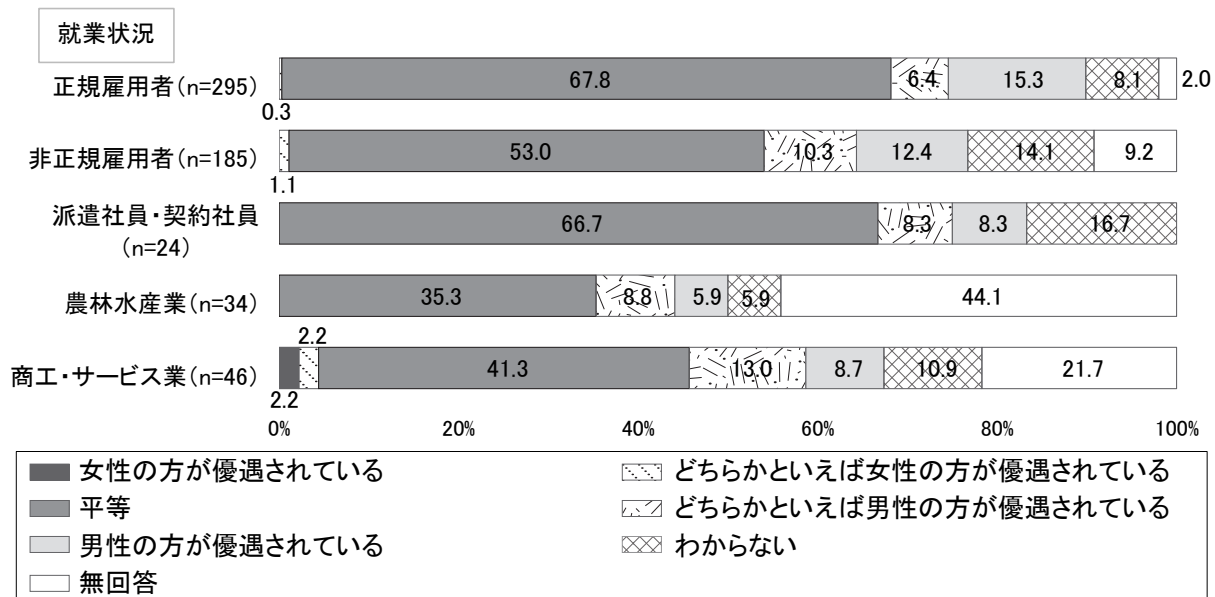
性別年代別でみると、20歳代～30歳代女性では、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が同年代の男性よりも10ポイント以上高くなっています。

問10-⑨. 男女の平等「定年まで勤めること」



就業状況別でみると、派遣社員・契約社員と農林水産業では、『女性の方が優遇されている』と感じる人はいません。また、農林水産業と商工・サービス業では、「平等」の割合が、他の就業状況よりも10ポイント以上低くなっています。

問10-⑨. 男女の平等「定年まで勤めること」



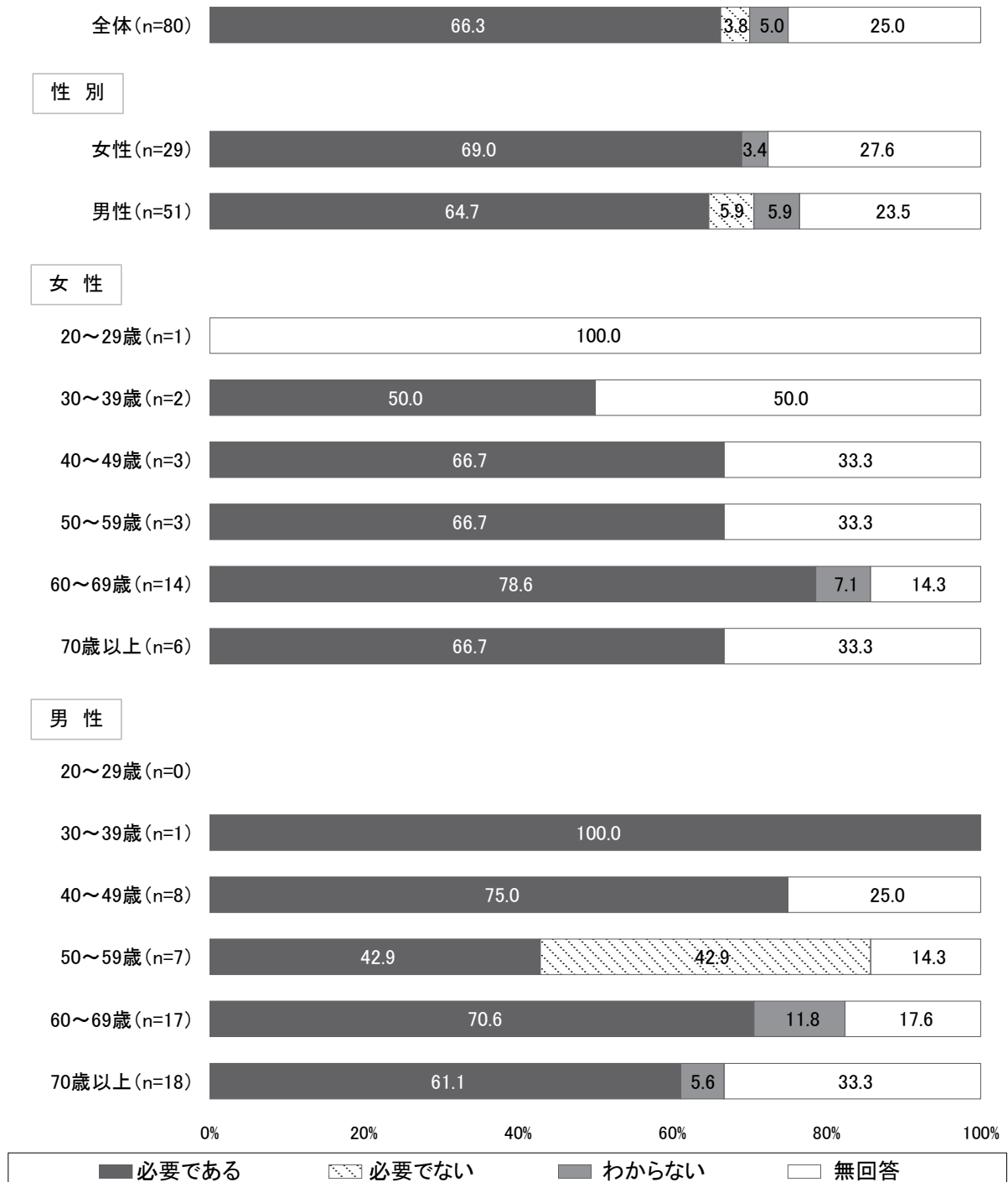
問11. 問7で「4」または「5」に○印をつけた方のうち、家族で経営している方におたずねします。

あなたは、家族間で次の事柄が必要だと思いますか。(○は1つずつ)

「経営方針を話し合う機会を持つ」については、全体では、「必要である」の割合が66.3%と最も高くなっています。

性別年代別で見ると、30歳代以上の女性では、「必要である」の割合が半数以上を占め、特に60歳代では約8割と高い割合となっています。また、50歳代男性で、唯一、「必要でない」と考える人がみられ、「必要である」の割合と「必要でない」の割合がどちらも42.9%となっています。

問11-①. 家族経営で必要なこと「経営方針を話し合う機会を持つ」

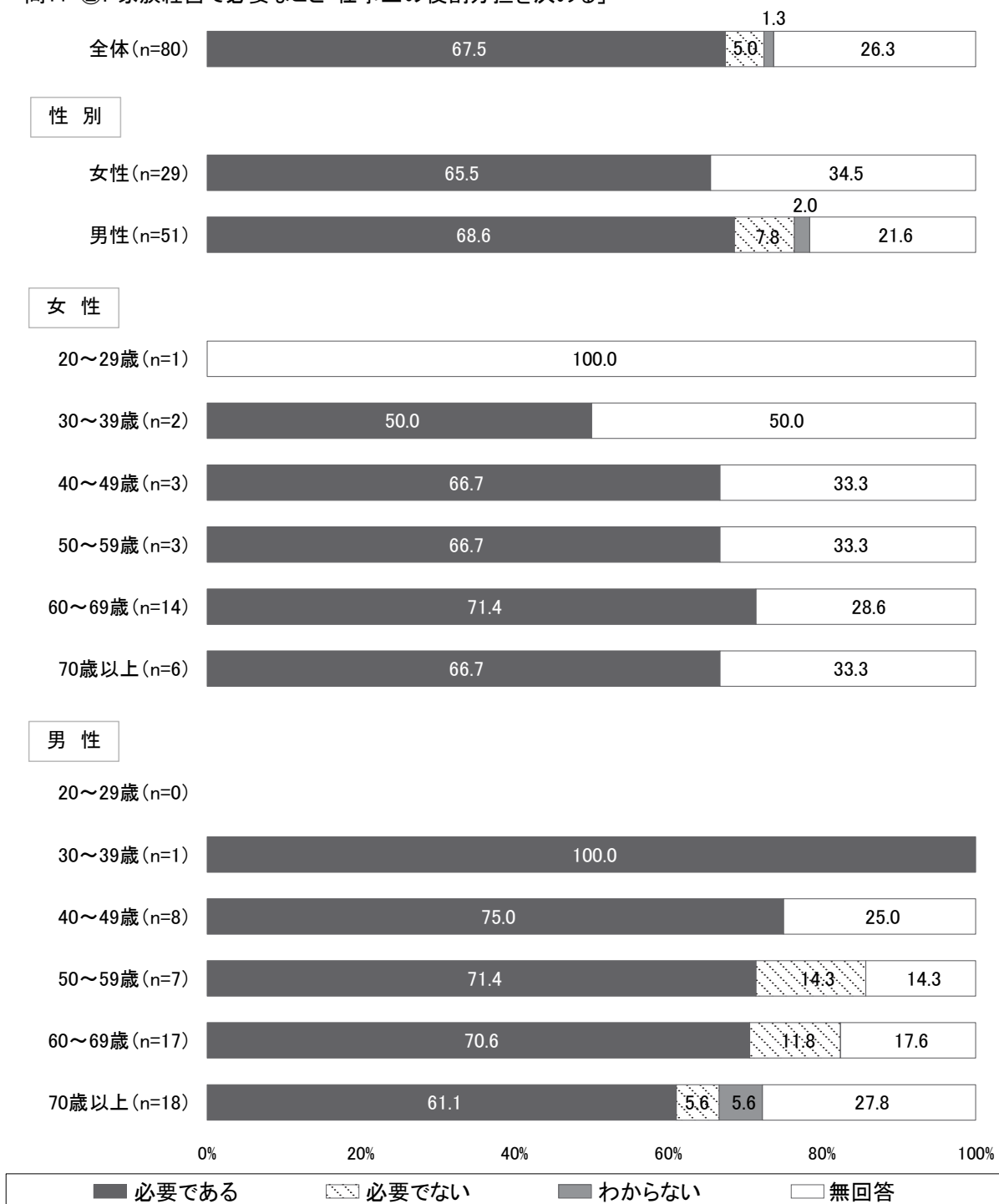


「仕事上の役割分担を決める」については、全体では、「必要である」の割合が67.5%と最も高くなっています。

性別で見ると、女性では「必要でない」と回答した人がいない一方、男性では7.8%となっています。

性別年代別で見ると、男性では、年代が上がるほど「必要である」の割合が低くなっています。

問11-②. 家族経営で必要なこと「仕事上の役割分担を決める」

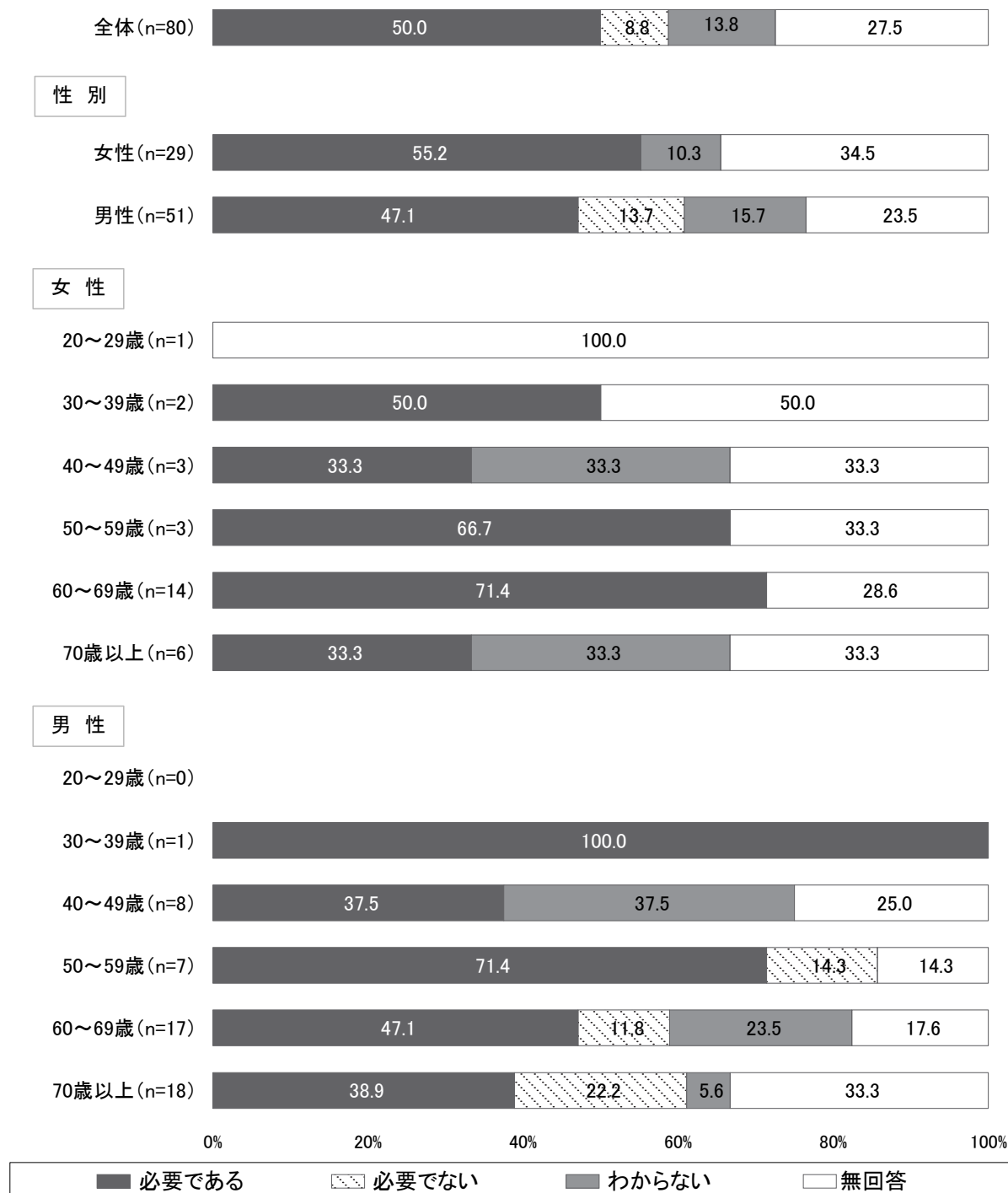


「一人ひとりの給与等の報酬を決める」については、全体では、「必要である」の割合が50.0%と最も高くなっています。

性別でみると、女性では「必要でない」と回答した人がいない一方、男性では13.7%となっています。

性別年代別でみると、50歳代以上の男性では、「必要でない」の割合が1割以上を占めています。

問11-③. 家族経営で必要なこと「一人ひとりの給与等の報酬を決める」

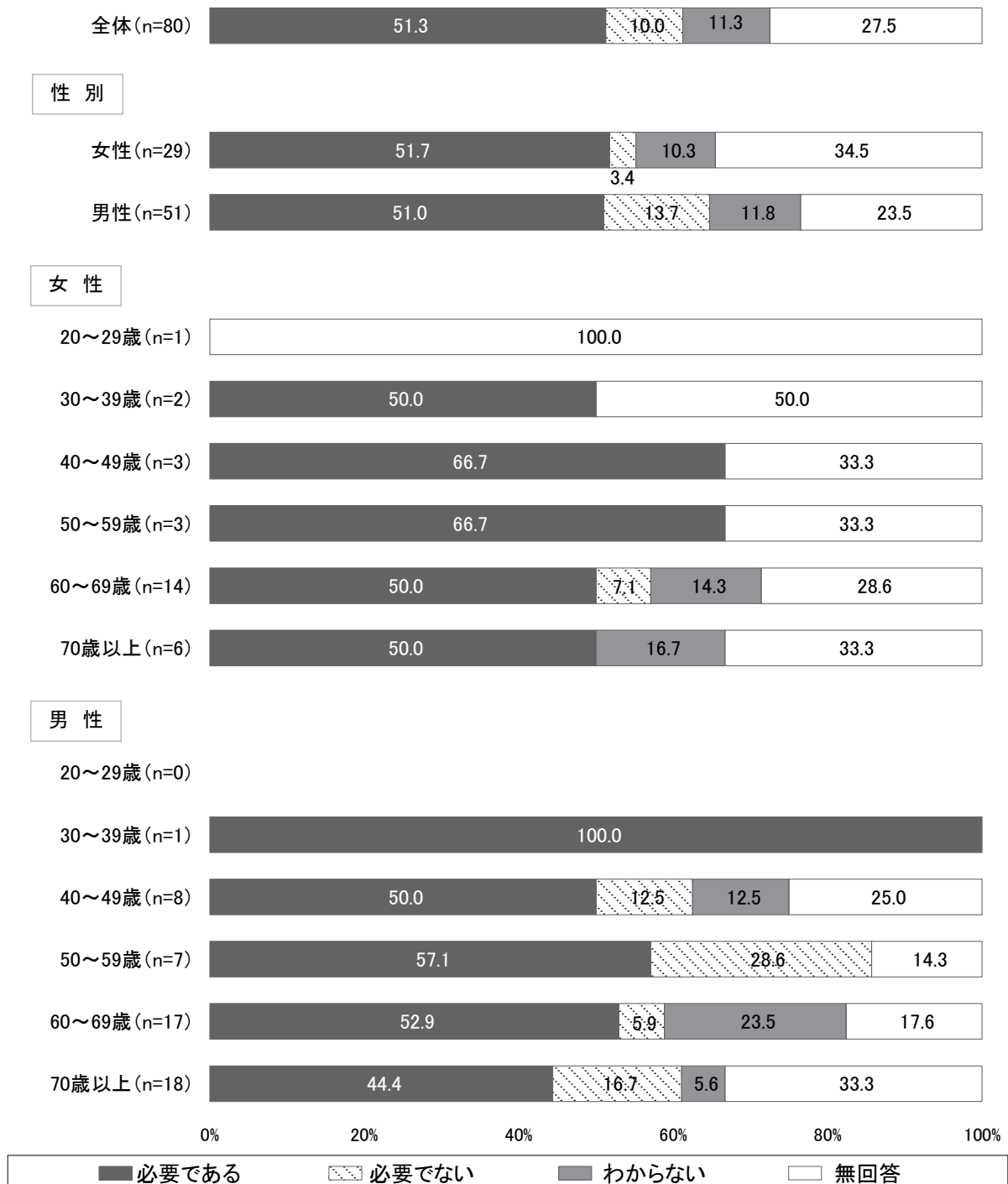


「一人ひとりの仕事の定休日を決める」については、全体では、「必要である」の割合が51.3%と最も高くなっています。

性別でみると、男性では「必要でない」の割合が13.7%と、女性よりも10.3ポイント高くなっています。

性別年代別でみると、50歳代男性では「必要でない」の割合が28.6%と、同性の他の年代よりも10ポイント以上高くなっています。

問11-④. 家族経営で必要なこと「一人ひとりの仕事の定休日を決める」



「1日の就業時間を決める」については、全体では、「必要である」の割合が45.0%と最も高く、次いで「必要でない」の割合が20.0%となっています。

性別でみると、女性では、「必要である」の割合が51.7%と、男性よりも10.5ポイント高くなっている一方、「必要でない」の割合が10.3%と、男性よりも15.2ポイント低くなっています。

性別年代別でみると、30歳代～60歳代の男性では、年代が上がるほど「必要である」の割合が低くなる傾向にあります。

問11-⑤. 家族経営で必要なこと「1日の就業時間を決める」

