

男女共同参画に関する意識調査 報告書

市民意識調査

市内事業所意識調査

2020(令和2)年3月

伊賀市

目次

I.市民意識調査の概要	
1 調査の目的	1
2 調査の対象と方法	
3 調査結果の表示方法	
II.市民意識調査結果のまとめと課題	2
III.市民意識調査の結果	
1 回答者の属性	12
2 男女平等について	24
3 家庭生活について	31
4 社会活動について	49
5 職業生活について	59
6 心とからだについて	72
7 ドメスティック・バイオレンス(配偶者・恋人からの暴力)について	75
8 男女共同参画社会全般について	81
9 自由記述	86
10 調査票	94
IV.市内事業所意識調査の概要	
1 調査の目的	109
2 調査の対象と方法	
3 調査結果の表示方法	
V.市内事業所意識調査結果のまとめと課題	110
VI.市内事業所意識調査の結果	
1 回答事業所の概要	117
2 女性の活躍推進について	120
3 ワーク・ライフ・バランス支援について	129
4 多様な働き方の推進について	136
5 職場でのいやがらせ(ハラスメント)の防止について	138
6 男女共同参画について	140
7 LGBT(性的マイノリティ)について	141
8 自由記述	142
9 調査票	143

市民意識調査

I.市民意識調査の概要

1.調査の目的

伊賀市では、2020(令和2)年度に策定する「第4次伊賀市男女共同参画基本計画」の基礎資料とするため、男女共同参画に関する意識調査を実施し、今後の施策に反映させることを目的としています。

2.調査の対象と方法

- | | |
|---------|--|
| ① 調査対象 | 伊賀市全域に在住の20歳以上の男女2,000人(外国籍住民を含む)
[基準日:2019(令和元)年10月1日] |
| ② 抽出方法 | 住民基本台帳に基づく無作為抽出法 |
| ③ 調査方法 | 無記名によるアンケート回答方式・郵送回収法 |
| ④ 調査期間 | 2019(令和元)年11月1日~11月15日 |
| ⑤ 有効回収数 | 911件(有効回収率45.6%) |

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、合計が100%にならない場合があります。
- (3) 複数回答の設問における比率の合計は、回答者数の合計をサンプル数(n)で割った比率となり、通常100%を超えます。
- (4) 図表の見出しや回答の選択肢の表記は、スペース等の都合上、趣旨が変わらない程度に簡略化し掲載している場合があります。
- (5) サンプル数(n)が10未満と「その他」の属性、ならびに属性項目間の比較で大きな変化が見られない場合は、原則として記述を省略しています。
- (6) 本文中における百分比(%)どうしの比較における差は、原則として「…ポイント」と表現しています。

Ⅱ.市民意識調査結果のまとめと課題

1.男女平等について

(1)男女の地位の平等

「家庭のなかで」「社会通念・慣習・しきたりのなかで」「法律や制度の上で」「政治(政策決定)の場で」「自治会・住民自治協議会などの地域活動の場で」については、「どちらかといえば男性の方が優遇されている・男性の方が優遇されている」を合わせた『男性の方が優遇』と感じる人の割合が4割～7割弱と高くなっています。また「家庭のなかで」「職場のなかで」「学校のなかで」「法律や制度の上で」「自治会・住民自治協議会などの地域活動の場で」については、「平等」が2割～3割となっています。中でも、「社会通念・慣習・しきたりのなかで」については、『男性の方が優遇』と感じる人の割合が7割弱となっており、男性優遇感が強くなっています。

「職場のなかで」「学校のなかで」を除いたすべての項目で『男性の方が優遇』と感じる人の割合は女性が男性よりも高くなっており、女性は男性優遇感をより強く感じています。

2014年調査(以下「前回調査」という)と比較すると、「平等」の割合は「家庭のなかで」「学校のなかで」「法律や制度の上で」についてはそれぞれ割合が低くなっており、特に「学校のなかで」については16.0ポイント低くなっています。また、「家庭のなかで」「政治(政策決定)の場で」「自治会・住民自治協議会などの地域活動の場で」については、『男性の方が優遇』の割合がそれぞれ高くなっています。一方、『男性の方が優遇』の割合が「職場のなかで」についてのみ、14.5ポイント低くなっています。

国(令和元年9月調査「男女共同参画社会に関する世論調査」と比較すると、伊賀市では「家庭のなかで」「学校のなかで」「自治会・住民自治協議会などの地域活動の場で」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、女は家庭・育児・介護」という考え方に対して

全体では「そう思う・どちらかといえばそう思う」と性別役割分担に肯定的な人は44.5%、「そう思わない・どちらかといえばそう思わない」と性別役割分担に否定的な人は54.8%となっています。

年齢別でみると、20歳代は「そう思わない・どちらかといえばそう思わない」と性別役割分担に否定的な人が8割を超えています。

性別年齢別でみると、女性・男性とも「そう思わない・どちらかといえばそう思わない」と性別役割分担に否定的な人が5割を超えています。

前回調査と比較すると、「そう思わない・どちらかといえばそう思わない」と性別役割分担に否定的な人は7.7ポイント高くなっています。

<課題>

- 「職場」における平等意識は高まっているものの、「家庭」「社会通念・慣習・しきたり」「法律・制度上」における男性優遇意識は根強く、男女の能力発揮や選択の自由を阻害する要因となっている可能性があります。また、「家庭」「法律・制度上」「政治(政策決定)」については、平等意識に性別の差が見られ、女性の方が男性より平等意識が低くなっています。
- 性別役割分担について、いまだに肯定的な人が4割を超えている状況があります。しかし否定的な人が前回調査より高くなっていることから、継続した取り組みが必要です。
- 男女がお互いに認め合い、尊重し合いながら、協力して男女共同参画社会を実現するために、継続的な意識啓発が必要です。その際に不特定多数への啓発のみならず、性別や年齢などに応じた、より効果的な啓発活動も検討していく必要があります。

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割弱と高くなっている一方、「洗濯」「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4割弱～8割台と高くなっています。中でも、「洗濯」「食事の支度」については、「主に妻」の割合が8割を超えています。また、「食事の後片付け」「掃除」については、「主に妻」の割合が7割を超えています。

「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」「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と女性の実感とのずれが生じているのではないかと考えられます。

(2)男性の家事(炊事・洗濯・掃除)・介護・育児への参画について

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60.2%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24.6%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」の割合が女性の方が男性よりも高くなっており、女性のほうが男性の家事・育児への積極的な参画を望んでいると言えます。

年代でみると、若い世代のほうが「積極的に家事・育児をすべきだ」の割合が高くなる傾向があります。

性別・子どもの有無でみると、女性・男性とも子どもがいないより、子どもがいるほうが、「積極的に家事・育児をすべきだ」の割合が高くなっています。

(3)子どものしつけや教育

全体では「女の子も男の子も性による区別はせず、同じようにしつけや教育をする方がよい」の割合が67.7%と最も高く、次いで「男女の役割を考え、女の子と男の子を性によって区別して、それぞれの性に応じたしつけや教育をする方がよい」の割合が26.0%となっています。

性別でみると、「女の子も男の子も性による区別はせず、同じようにしつけや教育をする方がよい」の割合は女性の方が男性より高くなっています。

前回調査と比較すると、「女の子も男の子も性による区別はせず、同じようにしつけや教育をする方がよい」が8.5ポイント高くなっています。

(4)将来の介護者の希望

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36.6%と最も高く、次いで「妻」の割合が19.6%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36.6%と最も高く、次いで「娘」の割合が14.7%となっています。男性では「妻」の割合が42.4%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29.3%となっています。

<課題>

- 家庭内の仕事の多くを「妻」が担っており、家庭内での女性の負担が大きいという傾向は、前回調査から大きな変化はしていません。性別役割分担に否定的な人が増えてきている一方、実際の生活においては、家事負担は「妻」であるという実態があります。
- 男性の家事・介護・育児への参画については、女性・男性とも参画することに前向きな意見となっています。特に、若い世代ほど「積極的」という意識が高くなっています。
- 子どものしつけについては、「性による区別はせず、しつけをしていく」という割合が 6 割を超えており、前回調査よりもこの考え方が浸透してきています。
- 本来、家庭内での役割は、各家庭において話し合いのうえ分担していけば良いことですが、家事・育児・介護などは、家族が共同して行うという意識の啓発も継続していく必要があります。
- 家庭生活、保育・学校生活の中で、子どものころから男女平等意識の醸成、性別役割分担意識を植え付けられないようなしつけや教育など、家庭や地域、学校などの様々な場での、男女共同参画の理解を深め、互いの人権を尊重し、認め合う学習機会の充実が重要です。

3.社会活動などについて

(1)社会活動などへの参加状況

全体では「いずれも参加していない」の割合が 51.9%と最も高く、次いで「自治会・住民自治協議会などの地域活動」の割合が 23.6%となっています。

性別でみると、女性・男性とも「いずれも参加してない」が最も割合が高く、女性は 55.3%、男性は 48.1%となっています。女性では次いで「生涯学習活動、スポーツ活動、趣味や娯楽などのグループ活動」の割合が約 2 割、男性では次いで「自治会・住民自治協議会などの地域活動」の割合が約 3 割となっています。

年齢別でみると、若い世代ほど「いずれも参加してない」の割合が高くなる傾向にあります。

(2)自治会・住民自治協議会などの地域活動での意思決定に関わる役職

「自治会・住民自治協議会などの地域活動」に参加している人へ、その組織内で意思決定に関わる役職(会長・役員など)に就いているか聞いたところ、全体では「役職に就いている」の割合は 28.8%、「役職に就いていない」の割合は 68.8%となっています。

性別でみると、女性より男性の方が「役職についている」の割合が高くなっています。

(3)社会活動等に参加していない理由

全体では「仕事が忙しくて余裕がない」の割合が 32.6%と最も高く、次いで「興味がない」の割合が 25.6%となっています。

性別でみると、女性・男性とも「仕事が忙しく余裕がない」が最も割合が高くなっており、さらに女性の方が男性より 8.9 ポイント高くなっています。

年齢別でみると、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 30 歳代から 50 歳代では「仕事が忙しく余裕がない」の割合が 4 割を超えています。

(4)女性が役職に就く(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 25.4%と最も高くなっています。一方、「市の審議会・委員会などの委員」「市議会議員・県議会議員」については「断る(断るよう勧める)」の割合が高くなっています。

性別でみると、いずれの役職についても「断る(断るよう勧める)」の割合は女性の方が男性よりも高くなっており、女性自身が役職に就く(立候補する)ことに対し消極的な傾向があり、このことは前回調査と比較しても同様の傾向が見られ、変化はありません。

(5)女性・男性関係なく、家事、子育てや教育、介護および地域活動などに積極的に参加していくために必要なこと

全体では「男女の役割分担についての社会通念・慣習・しきたりを改めること」の割合が 33.8%と最も高く、次いで「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 31.5%となっています。

性別でみると、「子どもの病気や急な残業対応できる保育施設・サービスが整備されること」「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」「男性が、家事・育児・介護などに参加することに対する抵抗感をなくすこと」の割合がいずれも女性の方が男性より高くなっています。

<課題>

- 社会活動等への参加状況は「いずれも参加していない」が約 5 割となっており、性別・年齢に関係なく参加していない現状です。その理由として「仕事が忙しくて余裕がない」の割合が最も高くなっています。また、若い世代では「興味がない」や「どんな活動があるのかよくわからない」といった理由の割合も高くなっています。
- 社会活動の中で「自治会・住民自治協議会などの地域活動」における意思決定に関わる役職に就いているか聞くと、女性より男性の方が「役職についている」割合が高くなっている現状です。
- 社会活動等において、多様な人の参加を促すためにも、「どのような活動をしているのか」という情報発信を積極的に行うことや、自分たちで地域づくりをすることの重要性などを子どものころから家庭や保育・学校と連携しながら進めていく必要があります。
- まちづくりの担い手として期待できる若い世代に対して、社会活動等に積極的に参加できるよう、ライフスタイルに合わせた参加しやすい活動や実施時間や場所の工夫など、これまでのやり方からの脱却も重要です。
- 近年、大規模災害の発生により災害対策の観点からも、地域の一人ひとりが自分事としてまちづくりを進めていくことが重要視されています。その際に、男女のニーズの違い、子育て世帯や障がい者、高齢者など災害発生時に困難に直面する人々への配慮をする必要があることから、様々な場面の意思決定に関わる場で、一方に偏ることなく、多様な意見を反映させる必要があります。
- 女性の積極的な登用が様々な場面で必要となってきますが、本人の意思をきちんとくみ取り、若い世代への取組と同様、参加しやすい体制づくりや本人の意識改革も進める必要があります。

4.職業生活について

(1)女性の働き方

全体では「子どもができてみずっと職業をもち続ける方がよい」という継続型に対する割合が 48.3%と最も高く、次いで「子どもができ辞め、成長したら再び職業をもつ方がよい」という再就職型に対する割合が 34.8%となっています。

性別年齢別でみると、20 歳代～40 歳代と 60 歳代女性と 20 歳代～60 歳代男性では再就職型より継続型の割合が高くなっている一方、70 歳代以上の女性・男性では継続型より再就職型の割合が高くなっています。50 歳代女性は継続型と再就職型が同じ割合になっています。特に 40 歳代の女性・男性とも、出産後でも女性が継続して働くことへ意識が高いです。

前回調査と比較すると、継続型の割合が 1.3 ポイントと若干高くなっています。

国(令和元年 9 月調査「男女共同参画社会に関する世論調査」と比較すると、伊賀市では継続型の割合が 12.7 ポイント低く、再就職型の割合が 14.5 ポイント高くなっています。

(2)女性が働き続けていくうえでの障壁

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 36.9%と最も高く、ついで「保育施設や介護施設などが整備されていないこと」の割合が 34.4%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 38.9%と最も高くなっています。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 43.3%と最も高くなっています。

就業状況別でみると、正規雇用者では「育児休業など制度の条件が整っていないこと」「勤務時間が長いこと」等が 3 割を超えている一方、非正規雇用者では「家族の協力や理解などから得られないこと」が約 4 割を占めており、勤務形態によって、障壁であると考えられることの違いが見られます。

(3)職場における男女の平等

「採用時の条件」「賃金」「能力評価」「有給休暇の取得」「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～6 割半ばと高くなっています。「昇進・昇格」については、『男性の方が優遇』と感じる人の割合が 3 割を超えています。

性別でみると、「能力評価」「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」の割合が女性よりも男性の方が高くなっています。

前回調査と比較すると、すべての項目について「平等」の割合は大きな差は見られません。

(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のなかで、家族で経営している人に家族間で必要だと思う事柄を聞いています。「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、「必要である」の割合が 6 割半ば、「一人ひとりの給与等の報酬を決める」「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 4 割半ばとなっています。

<課題>

- 前回調査と比較すると、女性のライフスタイルとして「子どもができてもずっと職業を持ち続ける方がよい」という継続型の割合が若干高くなっています。
- その一方で、女性が働き続けていくうえでの障壁として「育児休業制度の条件が整っていないこと」「保育施設や介護施設などが整備されていないこと」が挙げられています。
- 子育て、仕事と家庭を両立することへの負担感を緩和し、安心して子育てができるよう保育サービスをはじめとする子育て支援サービスの充実や、男性も積極的に子育てに関われるような職場環境づくりや啓発をすすめることが必要です。
- 働き続けやすい職場環境の整備や再就職支援などに事業所とともに取り組んでいく必要があります。
- 職場における男女の平等については、「平等」の割合が高くなっており、前回調査との大きな差は見られません。しかし「昇進・昇格」については、『男性の方が優遇』と感じる人の割合が3割を占めています。
- 性別に関わらず個人の能力に応じた評価を行い、労働における男女差別がなくなるよう事業所に対して啓発するとともに、子育て中など就業を一時中断している女性の職場復帰、再就職について企業などが、個人の意欲と能力が活かされる環境づくりを進め、女性の活躍を推進していくことが重要です。

5.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82.2%、「受診しなかった」の割合が17.0%となっています。

性別でみると、「受診しなかった」の割合が、女性の方が男性より3.4ポイント高くなっています。

前回調査と比較すると、「受診した」の割合が5.1ポイント高く、「受診しなかった」の割合が4.9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33.5%と最も高くなっています。

性別でみると、女性では「受診する機会がなかったから」が最も割合が高く、男性では「その他」が最も割合が高くなっています。

年齢別でみると、20歳代～30歳代で「受診する機会がなかったから」が約7割となっており、50歳代では「健康診断は好まないから」が4割弱となっています。

(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59.6%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42.4%となっています。

性別でみると、「女性専門外来の設置・普及」の割合が女性の方が男性より17.0ポイント高くなっています。

<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、定期的な健康診断を受け、自身の健康状態を把握することが重要です。しかし、「受診しなかった」人がおり、その理由に、受診する機会がなかった、忙しくて受ける暇がなかった、健康診断は好まないという人がいます。
- 全体の 8 割が受診していますが、女性は男性に比べて受診率が低くなっています。さらに受診しなかった理由をみると、男性に比べて女性は「受診する機会がなかった」の割合が高くなっています。これは、女性・男性での雇用形態の違いや、就業率の差などにより、職場での健康診断の機会の有無が受診率の差となっていると考えられます。
- 性別に関わらず、生涯を通じた健康づくりの支援を行うとともに、女性特有の疾病予防をはじめ、女性の心身の健康づくりに向けて、多様な相談支援等の充実が必要です。

6.ドメスティック・バイオレンス(配偶者・恋人からの暴力)について

(1)言葉の認知度

「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」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」、2019 年調査から新たに追加した「パタニティハラスメント」についての言葉の認知度を聞いています。

「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」「パワーハラスメント」については、「内容知っている」の割合が 7 割を超えています。「マタニティハラスメント」については、「内容を知っている」の割合が 6 割半ばとなっています。一方、2019 年調査から新たに追加した「パタニティハラスメント」については、「知らない」の割合が 6 割となっています。

前回調査と比較すると、「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」「パワーハラスメント」「パタニティハラスメント」すべてについて、「内容を知っている」の割合が高くなっており、特に「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」は 10 ポイント以上認知度が高くなっています。

(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 86.1%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 8.7%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」について、女性の方が男性より 10.4 ポイント高くなっています。

(3)受けた暴力の内容

ドメスティック・バイオレンスを現在、過去受けた経験がある人に、内容を聞いています。全体では「身体的暴力」の割合が 69.8%と最も高く、次いで「精神的暴力、物の破壊」の割合が 68.6%となっています。

性別でみると、「性的暴力」の割合は、女性の方が男性より 18.6 ポイント高くなっています。

前回調査と比較すると、「精神的暴力、物の破壊」「社会的暴力」「経済的暴力」はいずれも割合が低くなっています。一方、「身体的暴力」「性的暴力」は割合が高くなっており、「身体的暴力」では 4.4 ポイント、「性的暴力」では 8.5 ポイント高くなっています。

(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 51.2%と最も割合が高く、次いで「友人・知人」の割合が 19.8%となっています。また「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)」と回答した人はおらず、「警察署」の割合は約 1 割となっており、公的機関の割合は低くなっています。

性別でみると、「家族・親族」「友人・知人」の割合は、女性の方が男性より高くなっています。

前回調査と比較すると、「家族・親族」の割合が 11.0 ポイント低くなっています。

(5)暴力を受けたとき相談できる期間・関係者の認知度

全体では「警察署」の割合が 68.6%と最も高く、次いで「市役所」の割合が 28.3%となっています。

性別では大きな差は見られません。

(6)性犯罪や売買春、ドメスティック・バイオレンス等をなくするために必要なこと

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 37.8%と最も高く、次いで「被害者のための相談所や保護施設を整備する」の割合が 35.3%となっています。

性別でみると、「被害者のための相談所や保護施設を整備する」については、女性の方が男性より 8.5 ポイント高くなっており、「犯罪の取り締まりを強化する」については、男性の方が女性より 9.2 ポイント高くなっています。

<課題>

- 「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」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント」の言葉の認知度で、「内容を知っている」については、前回調査と比較すると、認知度が高くなっています。今回の調査から新たに追加した「パタニティハラスメント」については、「知らない」が 6 割となっています。
- 「パタニティハラスメント」とは、子育て中の父親への職場等での嫌がらせをさす言葉として使われ、具体的には育児休業や短時間勤務を利用しようとする男性社員に対して、上司が降格や減給をほのめかしたり、同僚などが「休まれると迷惑」と言ったりすることや、「育児は女性の役割」という考え方を押し付ける言動などのことを言います。この「パタニティハラスメント」がなくなれば、女性が家事、育児などを負担するという性別役割分担や女性が働き続けるということが難しくなることが考えられます。特に職場においては、あらゆるハラスメント問題に対しての研修・啓発を充実させることが重要です
- ドメスティック・バイオレンス(DV)を受けた経験がある人の約半数は誰にも相談していません。DV防止のための広報・啓発を引き続き積極的に行うことをはじめ、家庭や学校等における暴力防止のための教育の充実が必要です。
- DV 被害者等が早期に相談できる窓口の設置、また安心して相談できるように、相談機関の周知や情報提供の充実を図るとともに、相談があった場合に適切に支援できる体制づくりの構築、そのための関係機関との連携の強化が必要です。

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、「言葉は聞いたことはあるが、内容まで知らない」の割合が5割弱と最も高く、次いで「知らない」の割合が3割弱となっています。「男女雇用機会均等法」については、「内容を知っている」の割合が4割半ばと最も高く、次いで「言葉は聞いたことはあるが、内容まで知らない」が3割強となっています。2019年調査から新たに追加した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という)」については、「知らない」の割合が約4割と最も高く、次いで「言葉は聞いたことはあるが、内容まで知らない」の割合が4割弱となっています。「育児・介護休業法」については、「言葉は聞いたことはあるが、内容まで知らない」の割合が4割弱と最も高く、次いで「内容を知っている」の割合が約3割となっています。「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」については、「言葉は聞いたことはあるが、内容まで知らない」の割合が5割弱と最も高く、次いで「知らない」の割合が約2割となっています。「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4割半ばから5割弱と最も高く、次いで「言葉は聞いたことはあるが、内容まで知らない」の割合が4割弱となっています。

(2)休暇・休業の取得状況

「育児休業」「配偶者出産休暇」「子の看護休暇」「介護休業」「介護休暇」、2019年調査から新たに追加した「育児短時間勤務」のすべての項目について、「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7割~8割となっています。

性別でみると、「育児休業」について、「取得したことがある」の割合は女性のほうが男性より15.1ポイント高くなっています。

(3)育児休業、介護休業の取得期間

「育児休業」について「取得したことがある」とした人に対して、取得した期間を聞きました。最長期間は3年、最短期間は2週間でした。最も多く記述のあった期間は1年でした。

「介護休業」について「取得したことがある」とした人に対して、取得した期間を聞きました。最長期間は2か月、最短期間は2日でした。最も多く記述のあった期間は2か月でした。

(4)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、介護の施設サービスを充実する」の割合が32.3%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31.4%となっています。

性別でみると、割合の差が見られたのは、「保育、介護の施設やサービスを充実する」について、女性の方が男性より12.4ポイント高くなっています。また「女性を政策決定の場に積極的に登用する」について、男性の方が女性より10.2ポイント高くなっています。

前回調査と比較すると、「保育、介護の施設やサービスを充実する」の割合が、9.9ポイント低くなっています。

<課題>

- 男女共同参画に関連する法律等の認知度について、前回調査と比較すると、「男女共同参画社会基本法」「男女雇用機会均等法」については「内容を知っている」の割合が若干高くなっています。今回調査から新たに追加した「女性活躍推進法」、伊賀市が制定している「伊賀市男女共同参画条例」「伊賀市男女共同参画都市宣言」については、いずれも「知らない」の割合が4割を超えています。
- 男女共同参画に関する市民の理解と知識をより深めるために、広報紙などの市の刊行物や市のホームページなどとともに、さまざまなメディアを媒体として広報活動を率先していく必要があります。
- 「育児休業」「子の看護休暇」「介護休業」「介護休暇」「育児短時間勤務」について、「取得している」は、女性の方が男性より割合が高くなっています。特に、育児に関わる休暇・休業について女性の取得率が高い要因の一つとして、先述したように、役割分担意識によって女性が担っている場合も考えられます。さらに、パタニティハラスメントが原因で、男性が取りたくても取れないという場合も考えられます。
- 男女がともに育児や介護にかかわる休暇・休業を取得しやすい環境の整備を事業所へ働きかけるなど、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた施策を引き続き取り組むことが必要です。さらには、男性が家事や育児・介護することへの理解や意識改革を促進することが重要です。
- 子育て世代の就労を支援するため、「病児・病後児保育」や、多様な働き方に対応した「延長保育」、「休日保育」など保育の受け皿の充実や、放課後児童クラブのほか、地域全体で子育てを応援する仕組みが求められます。