

第5章



調査結果からみた課題

第5章 調査結果からみた課題

課題1 男女共同参画社会に関する意識について

社会の様々な場面における男女の地位の平等感をみると、社会全体で「平等である」との回答は少なく、『家庭の中』、『職場の中』、『政治の場』、『社会全体』については“男性が優遇”との見方が50%を超えている。

また、『職場の中』、『学校教育の場』においては、「平等である」と感じている人が2011年の調査より増加したものの、それ以外では減少している。

さらに、性別にみると、「平等である」との回答はいずれの場面においても男性のほうが多く、『法律や制度の上』や『家庭の中』については、女性とのギャップが大きい。

男女共同参画社会の実現のためには、ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）による固定的な性別役割分担意識の解消に向け、正しい知識を持ち、その必要性を理解することが大切であり、市民の男女共同参画の意識醸成に向けた、効果的な広報啓発活動が必要である。

課題2 家庭生活に関する意識について

配偶者・パートナーと同居している人の家庭生活における役割分担の状況をみると、『日々の家計の管理』、『食事の支度』、『食事の後かたづけ』、『洗濯』、『掃除』、『日常の買い物』、『育児・しつけ』、『PTAへの参加』では半数以上が“妻の役割”と回答しており、大半を女性が担っている状況が見受けられる。一方、役割分担の理想としては、ほとんどの項目で「夫婦同じ程度の役割」とする回答が多く、現実と理想にギャップが生じている。

「『男は仕事、女は家庭』という考え方についてどう思いますか」という問いに対して、約30%が“賛成”と回答しており、依然として性別役割分業意識は根強く存在しているものの、“賛成しない”と回答した人は60%を超え、2011年調査より大幅に増加している。

ワーク・ライフ・バランスの現実については、「『仕事』を優先」とする人が多いものの、ワーク・ライフ・バランスの理想をみると「『仕事』『家庭生活』『地域・個人の生活』の全てを優先」とする人が多く、「『仕事』を優先」とする人は少なくなっている。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、今後必要となることとして、「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」をあげる人が半数を超え、以下、「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」、「『男は仕事、女は家庭』など、男女の固定的役割分担意識の見直し」、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」、「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」など多様なニーズがみられる。

近年、ジェンダーやワーク・ライフ・バランスという言葉への理解も広がり、家庭生活における男女の役割分担意識も固定観念にとらわれない人が増えてる一方で、現実には理想に追いついていない状況がみられる。今後はさらに高齢化が進み、介護を担う家庭も増えていくことが推測されることから、家庭的責任を男性と女性が分かち合い、仕事と子育て・介護が両立できる環境の整備が求められる。

課題3 職業に関する意識について

現在、収入のある職業についている人に職場における男女平等の状況を聞いたところ、「平等である」との回答が過半数を超えるのは『教育や研修制度』のみであり、『昇進・昇格』では、“男性が優遇”との回答が約35%みられ、『人事配置』、『賃金』、『全体的』についても“男性が優遇”との回答が少なくない。

女性が職業を持つことについての意識をみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した“中断なし就業”を支持する人が半数以上を占め、2011年調査より大幅に増加している。

また、女性が職業を続けていく上での障害としては、「家事・育児の負担」をあげる人が約80%と多数を占め、出産後も仕事を継続することの困難さがみられる。

さらに、離職した女性が再就職や起業にチャレンジするためには、「時差出勤、時短勤務、在宅勤務等働きやすい制度の充実」、「保育体制を充実する」、「求人年齢制限を緩和する」が上位にあげられている。

未だ、職場における男性優遇の傾向がある中、女性の“中断なし就業”の支持が増えていることから、家事・育児や高齢者介護等の負担軽減、労働条件の改善や再就職支援など、女性が離職せずに働き続けることができるよう、さまざまな環境整備が必要となっている。今後とも、職場における男女共同参画を図るため、事業所への啓発もすすめていく必要がある。

課題4 ドメスティック・バイオレンス（DV）等について

既婚者（事実婚、離別、死別含む）が配偶者からの暴力行為を受けた経験をみると、「心理的攻撃」については約5人に1人、「身体的暴行」は約6人に1人が“あった”としている。

しかし、配偶者からの暴力を受けた経験のある人の約70%はどこにも相談していない現状があり、その理由として「相談するほどのことではないと思った」と回答している人が半数近くを占めている。

さらに、相談機関の認知度についても、「警察」をあげる人が約80%と多い一方で、「金沢市女性相談支援室（配偶者暴力相談支援センター）」、「石川県女性相談支援センター（配偶者暴力相談支援センター）」はともに20%弱と認知度は低い。

今後、女性に対する暴力をなくすために必要なこととして、「法律・制度の制定や見直しを行う」、「被害者のための相談所や保護施設を整備する」、「学校における男女平等や性についての教育を充実させる」が上位にあげられており、女性に対するあらゆる暴力の防止対策と被害にあった女性に対する支援策が課題となっている。

暴力は潜在化しやすく、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるため、被害の当事者だけでなく、DVや虐待等の発見時の通報義務なども含めた対処方法を広く普及していくとともに、相談機関の周知を図る必要がある。

課題5 男女共同参画社会の推進に向けて

男女共同参画を推進する拠点施設である、金沢市女性センターを「利用したことがある」人は10%強にとどまり、「知らない」が約30%となっている。拠点施設の周知を図り、さらなる有効活用を検討する必要がある。

また、金沢市女性センターに期待することとしては、「男女共同参画に関する幅広い情報の収集・提供」、「男女共同参画に関する市民活動及び交流の支援」、「各種団体や地域で活躍する女性リーダーの育成」が上位にあげられている。

さらに、男女共同参画社会の実現のため行政に求められることとしては、子育て支援、高齢者介護・福祉サービスや再就職支援をあげる人が多い一方で、「行政の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」、「民間企業・団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する」、「従来、女性が少なかった分野（研究職等）への女性の進出を支援する」が25%前後みられ、男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな分野において積極的な女性登用の促進を図っていくことが求められている。

課題6 事業所における男女共同参画の推進

回答があった102事業所の従業員合計から、正規従業員の男女比をみると、男性が60%強、女性が40%弱、一方、非正規従業員では男性が40%弱、女性が60%強と逆転している。

また、女性管理職が「いない」事業所は半数以上を占めている。積極的な女性管理職登用への課題としては、「女性自身が管理職になることを希望しない」、「必要な経験・判断力を有する女性がいらない」をあげている。

従業員のワーク・ライフ・バランスに“取り組んでいる”事業所は約70%を占め、『有給休暇取得』、『育児休業取得』については実施が進んでいる。これは、出産した女性従業員の育児休業取得率が80%近いことが裏付けている。

しかし、男性従業員の育児休業取得は10%強にとどまり、取得が進まない理由として、「制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」をあげる事業所が多くなっている。

男女共同参画社会の推進に事業所として取り組むべきこととしては、「仕事と家庭を両立するための制度を利用しやすい職場環境をつくる」、「仕事と家庭を両立するための制度を整備・充実する」をあげている。

誰もが性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮するためには、各種制度の整備が求められている。

