



古賀市 男女共同参画に関する 市民・事業所意識調査結果報告書

概要版

調査の目的

この調査は、男女共同参画に関する計画「第2次古賀市男女共同参画計画（パートナーシップで築く男女共同参画のまち）」の中間見直しを行い、後期実施計画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を得ることを目的として実施しました。

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20歳以上の男女 合計2,000人	古賀市内の事業所1,000社
抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出	平成24年度事業所センサスデータより、 従事者数5人以上の全880社。 5人未満は無作為抽出で120社。
調査手法	郵送配布・郵送回収	
調査期間	平成27年8月1日～20日	
有効回収	667人（33.4%）	277社（31.5%）

※集計結果はすべて、小数点以下第2位で四捨五入したものであるため、合計値が100.0%にならない場合があります。
グラフのN数(number of case)は、有効標本数(集計対象者総数)を表しています。

平成28年3月 古賀市

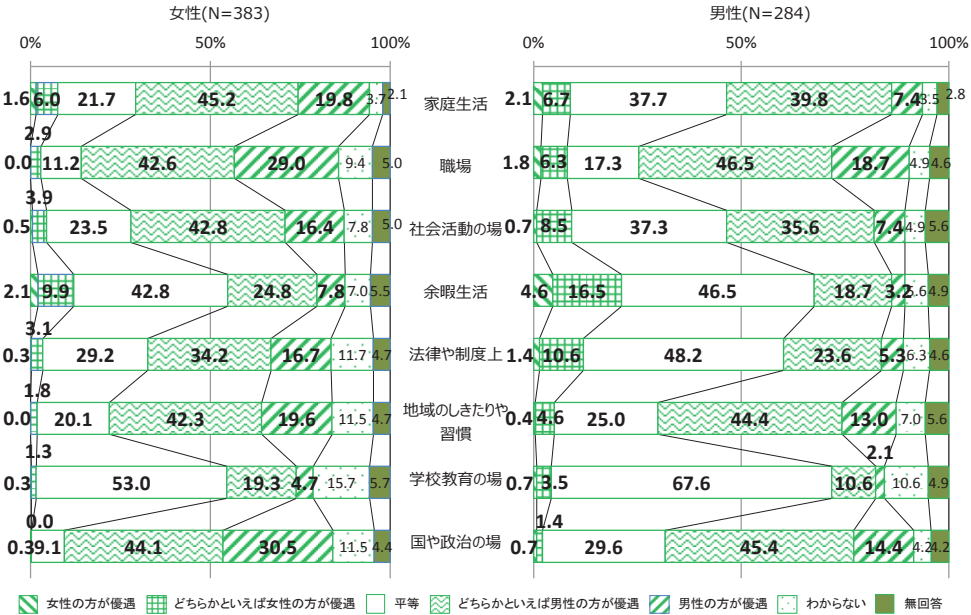
1 男女平等について

男女の地位の平等感について

市民

「職場」や「国や政治の場」では、『男性の方が優遇されている』と感じている人が6割前後で高く、「学校教育の場」を除き、まだ社会は男性優位の社会であると感じている人が多いことを示しています。

また、多くの項目において、男性は『平等』、女性は『男性の方が優遇』と感じている割合が高いことがわかります。

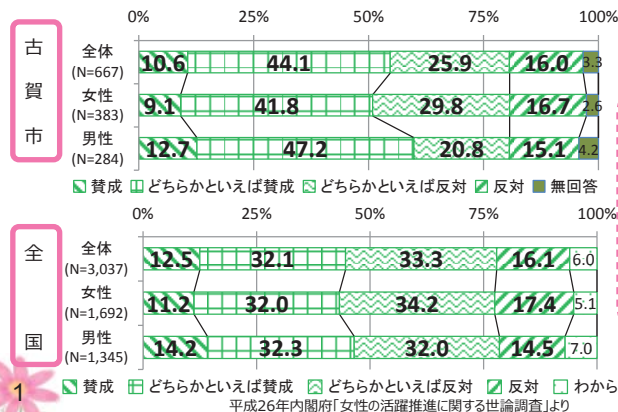


「男は仕事、女は家庭を守る」という考え方について

市民



「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別役割分担意識）に、全体では約5割の人が「賛成」+「どちらかといえば賛成」と回答しています。なお、全国調査の結果を比べると、古賀市では「賛成」、「どちらかといえば賛成」の割合が男性、女性ともに高くなっています。



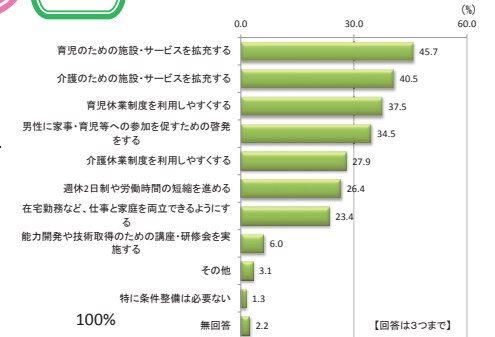
2 仕事と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

ワーク・ライフ・バランスに必要な条件整備について

市民

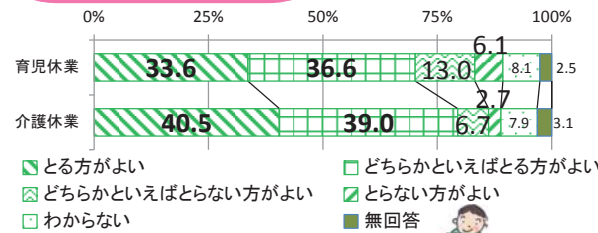
- 1位 育児のための施設・サービスを拡充する 45.7%
- 2位 介護のための施設・サービスを拡充する 40.5%
- 3位 育児休業制度を利用しやすくする 37.5%
- 4位 男性に家事・育児等への参加を促すための啓発をする 34.5%
- 5位 介護休業制度を利用しやすくする 27.9%

(複数回答 N=667)



男性の育児・介護休業について

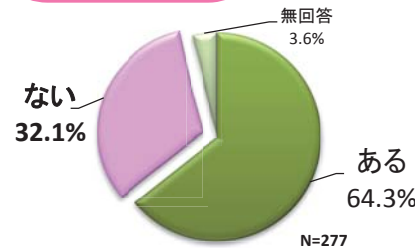
市民



男性が育児休業・介護休業をとることは、7割〜8割が「とる方がよい」+「どちらかといえばとる方がよい」と回答しています。

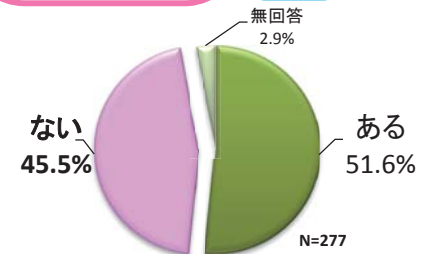
育児休業規定について

事業所



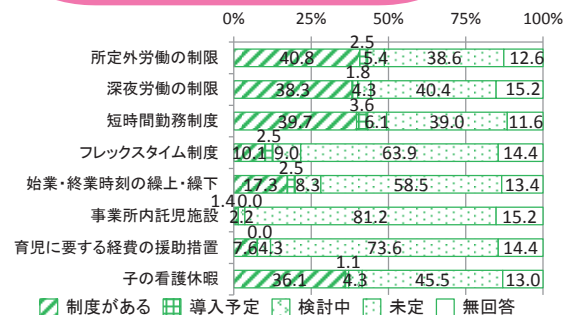
介護休業規定について

事業所



事業所の育児に関する制度の状況について

事業所



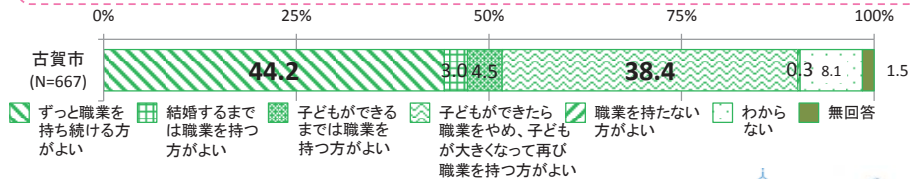
いずれの制度も4割弱〜8割強が「未定」と回答しています。平成24年から改正育児・介護休業法が従業員100人以下の事業所にも適用されましたが、「所定外労働の制限」「短時間勤務制度」を導入している事業所は4割程度に留まっています。

3 女性の活躍推進について

女性が職業を持つことについて

市民

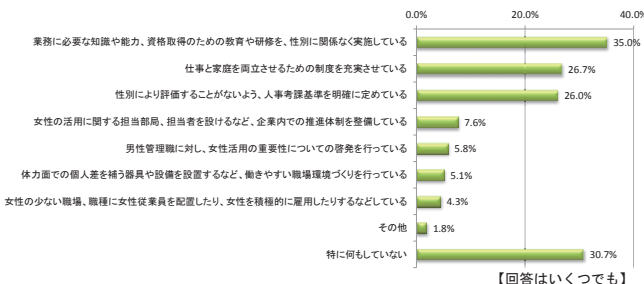
女性が職業を継続することに賛成する回答が4割半となっていますが、中断・再就職することに賛成する意見も4割を占めています。これは年齢別労働力率のグラフにするとその曲線が「M」に見えることから「女性のM字型就労」と呼ばれ、日本独特の傾向で、他の先進国にはほとんど見られません。



女性を活用するための事業所の取組について

事業所

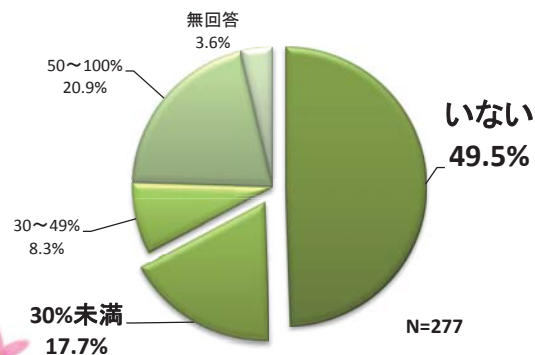
- 1位 業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している 35.0%
 - 2位 仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている 26.7%
 - 3位 性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている 26.0%
- (複数回答 N=277)



「特に何もしていない」事業所が3割あることがわかりました。2016年4月より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、正規・非正規を問わず職場での女性の活躍の推進及び管理職登用に向けて事業主の努力が求められます。

事業所の女性管理職等の割合について

事業所



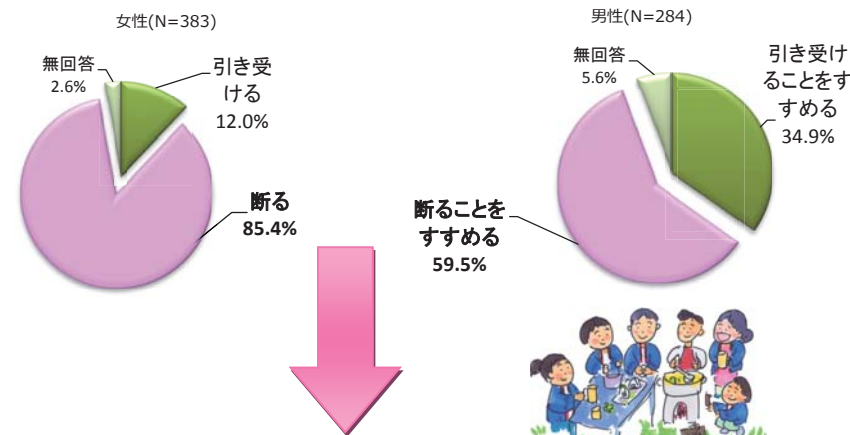
女性の管理職の割合は、「0%」が半数を占め、『30%未満』は3分の2を占めます。女性の役職者数が少ない理由として「女性の割合が少ないから」と答えた事業所が最も多く、正規従業員の女性の割合が男性よりも低い現状を反映していると考えられます。



女性が地域の役職に推薦された場合について

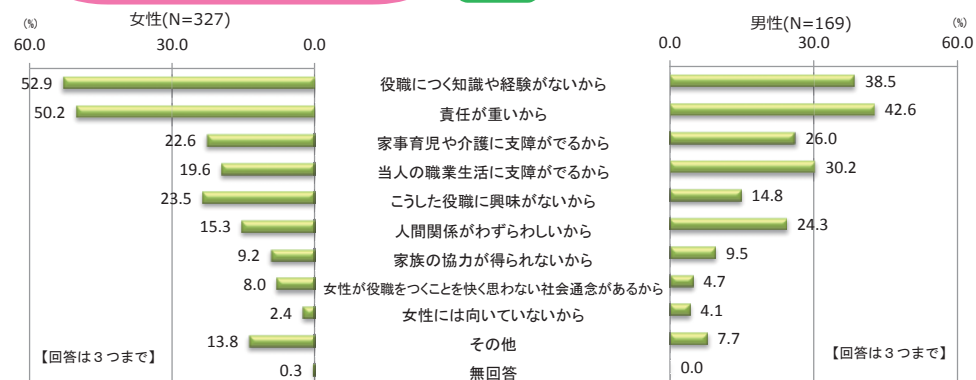
市民

「断る(断ることを進める)」が「引き受ける(引き受けることをすすめる)」を大きく上回っています。男性は女性が役職につくことへ女性よりも肯定的ですが、30代・40代の子育て年代の男性は、他の年代よりも「断る(断ることを進める)」の割合が高い傾向がわかりました。



「断る(断ることをすすめる)」理由について

市民



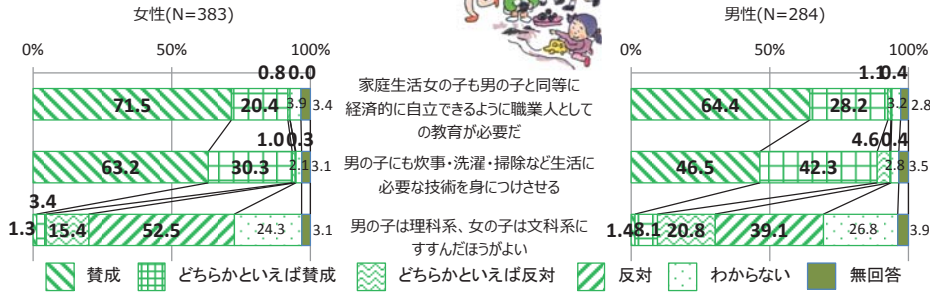
女性は「役職につく知識や経験がないから」と「責任が重いから」が半数を超えていました。地域の決断の場に女性の参画を求められても、これまで地域活動でお茶だしなどの補助的な役割しか経験していないならば、自分は知識も経験もないのでおくれする女性が多いことも当然と言えます。女性が地域活動に参加するためには、地域による子育て支援や家族と家事分担を行うなど、積極的に参加できる環境づくりが重要となってきます。



4 教育について

子どもの教育について

市民



子どもの育て方は、基本的には性別役割分担を解消する方向に概ね進んでいることがわかりました。しかし、実際の家庭生活では日常の家事の約8割を女性が担っていることもわかりました。家庭内の性別役割分担の状況を目の当たりにする子どもへ現実からの影響を考え、子どもたちを男女の枠にはめず、自身の可能性が広がるように育てるためには、実生活での固定的性別役割分担の解消も重要です。

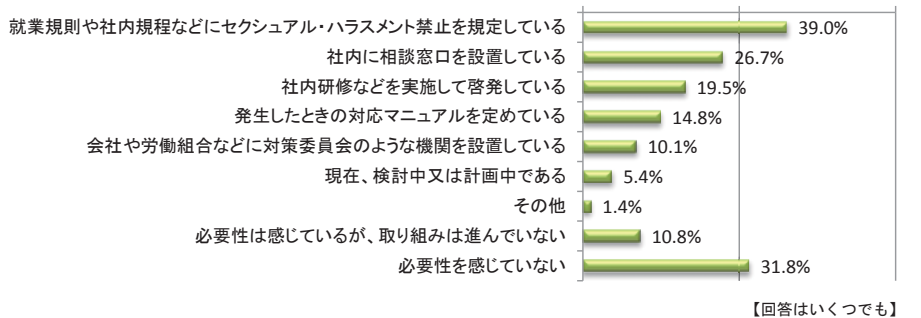
5 男女の人権について

セクハラ防止の取り組みについて

事業所

- 1位 就業規則や社内規程などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している 39.0%
- 2位 必要性を感じていない 31.8%
- 3位 社内に相談窓口を設置している 26.7%

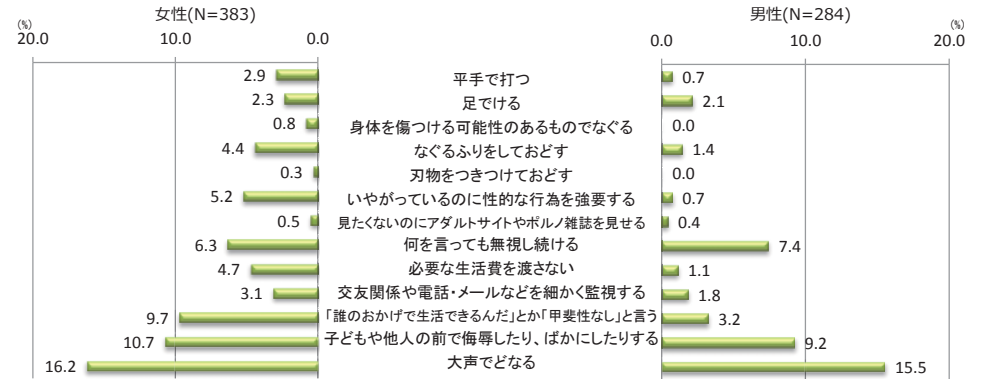
(複数回答 N=277)



セクシュアル・ハラスメント対策については、男女雇用機会均等法で対策を講じることが事業主の義務となっていますが、「必要性を感じていない」が3割に上り、就労環境整備のために、雇用主への啓発が必要であることがわかりました。

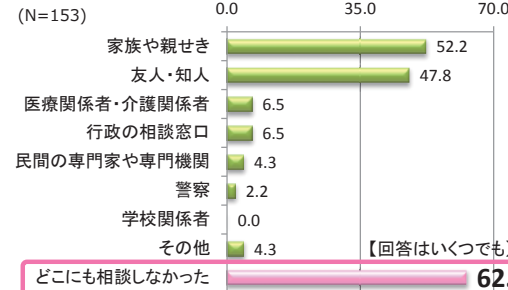
配偶者（パートナー）から受けた暴力について

市民



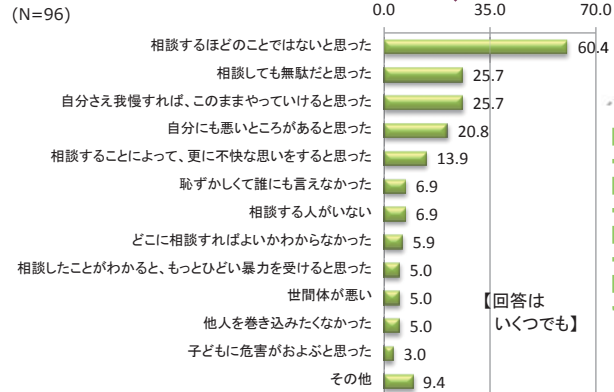
「大声でどなる」「子どもや他人の前で侮辱したり、ばかにしたりする」を経験した人の割合が高く、精神的暴力は男女とも経験率が高いことがわかりました。女性は、精神的暴力・経済的暴力・性的暴力・社会的暴力の経験率が男性よりも高く、多様な被害を受けていることがわかりました。

どこへ相談したかについて



相談した人の相談相手は「家族や親せき」と「友人・知人」が約半数あり、DVの被害は身近な人に相談する人が多いことがわかりました。「相談しなかった」が男女とも6割以上を占めており、その理由は「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多くなっています。相談しやすい窓口の整備とともに、相談相手が二次加害をしたり、相談を受けたことで危険な目にあたりたくないよう、啓発することが重要です。

どこにも相談しなかったのはなぜか



【相談窓口】
こが女性ホットライン
092-401-5353
 (毎日10時～17時、木曜は19時まで
 祝日、年末年始除く)
サンコスモ古賀「子育て支援課家庭支援係」
092-942-1159
 (月曜から金曜8時30分～17時00分
 祝日、年末年始除く)

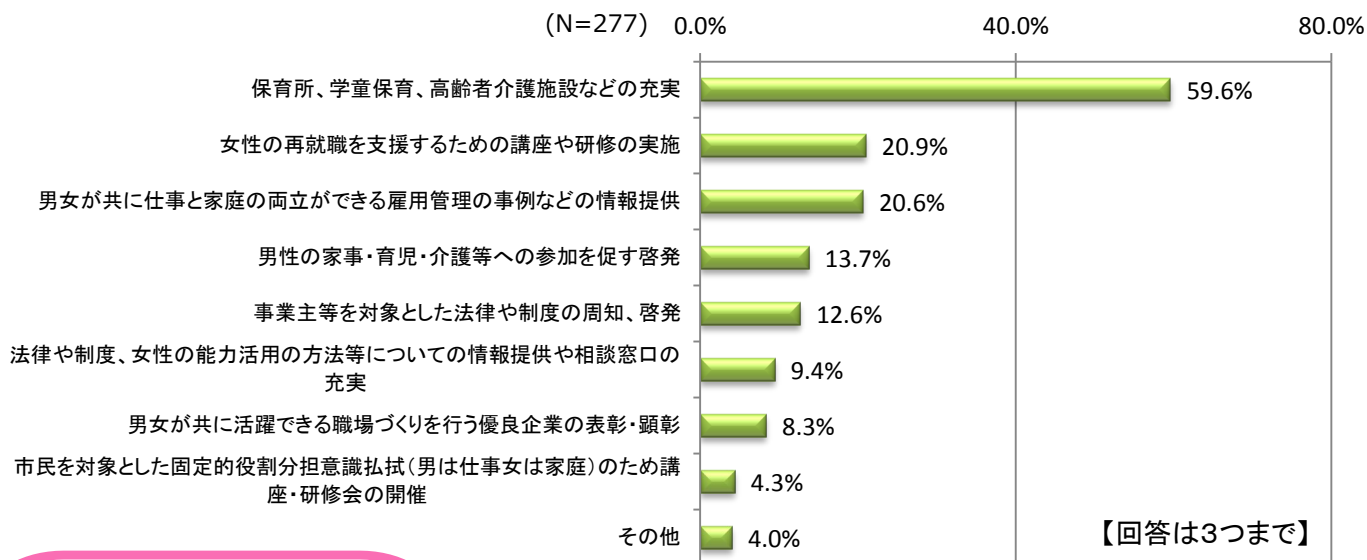
6 男女共同参画社会の実現について



古賀市に希望することについて

事業所

子育てや介護をしながらも安心して働けるような子育て関連施設・介護施設の充実や子育て後の女性を支援するようなセミナーの開催などが求められています。



古賀市に希望することについて

市民

「職場での男女格差をなくすよう事業者に対して働きかけること」「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」「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」が上位に上がり、いずれも女性の方が割合が高くなっています。

