

## 佐賀市男女共同参画計画 課題シート

## 1 人権の尊重と男女共同参画の意識づくりについての課題

<p>国の方針及び社会動向</p>	<p>【第5次男女共同参画基本計画】</p> <p>第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大          ○改正女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知</p> <p>第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和          ○就活セクハラ防止</p> <p>第3分野 地域における男女共同参画の推進          ○女性デジタル人材の育成や「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着、様々な課題・困難を抱える女性への支援</p> <p>○農業委員や農業協同組合等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組</p> <p>○自治会をはじめとする地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成</p> <p>第8分野 防災・復興・環境問題における男女共同参画の推進          ○市町村防災会議について、女性委員のいない会議を早期に解消するとともに、女性委員の割合を増大する取組を促進</p> <p>○地方公共団体の災害対策本部について、女性職員や男女共同参画担当職員の配置</p> <p>第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備          ○男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し          ○男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実</p>
-------------------	---

<p>現行計画の方向性</p>	<p>男女が互いを認め合い、尊重し、その個性と能力が十分に発揮される男女共同参画社会を実現するためには、あらゆる場において固定的性別役割分担意識を見直すとともに、個人の意思によって多様な選択ができる社会をめざすことが必要です。「男だから、女だから」と個人の生き方が制限されることがないように、家庭や学校、地域社会を通じた男女共同参画の意識づくりを進めていきます。</p> <p>また国際社会では、女性の参画拡大が急速に進められています。国際的協調のもと、男女共同参画に関する国際規範や基準及びその意義を理解し、意識を高めていきます。</p> <p>【重点目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画意識の醸成</li> <li>・性別にとらわれない教育・学習の充実</li> </ul> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「男だから、女だから」という理由により、自分の思い通りにならないことがあった市民の割合</li> <li>・佐賀市男女共同参画を推進する条例の認知度</li> <li>・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について反対する人の割合</li> <li>・男女共同参画に関心のある人の割合</li> </ul>
-----------------	---

	調査結果概要	問番号
アンケート調査結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ）について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」の『否定派』は86.2%。令和元年度調査よりも、性別役割分担意識に否定的な考え方が増えている。</li> </ul>	【市民】概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近な人に性別役割分担意識を感じるかについて、男女共に「父母（義父母）」に『感じる』割合が4割となっている。また、身近な人に性別役割分担を感じる人は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てたほうがよい」の『肯定派』の割合が高い傾向にある。</li> </ul>	【市民】概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関する用語の認知度について、『認知度』（「言葉も意味も知っている」「言葉は知っているが意味は知らない」）は、「ジェンダー」が最も高く92.2%、「LGBT」が85.3%、「ワーク・ライフ・バランス」が72.2%。</li> </ul>	【市民】概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画への関心度をみると、「どちらかといえば関心がある」が最も高く45.3%、次いで「どちらかといえば関心がない」が35.7%。『関心度』（「とても関心がある」「どちらかといえば関心がある」の合計）は53.4%。令和元年度調査と比較すると、『関心度』は7.0ポイント減少している。</li> </ul>	【市民】問5

	性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『関心度』が13.5ポイント高い。	
	・「女/男だから・・・しなさい（するな）」と言われた経験（問3）をみると、「ある」が21.4%。令和元年度よりも減少傾向にある。性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「ある」の回答が6.7ポイント高い。	【中2】 問3
	・自身の固定的な役割分担意識（問7）をみると、『否定派』が6割を超え、令和元年度よりも20ポイント程度増加している。一方、「女は女らしく、男は男らしくしたほうがよい」という考え方に対する男性の『肯定派』は25.0%と、女性の『肯定派』よりも14.2ポイント高い。特に「女/男だから・・・しなさい（するな）」と「言われた経験がある」男性では、『肯定派』が33.3%と、男性の全体平均よりも8.3ポイント高い傾向がみられる。	【中2】 問7
	・自身の家事頻度（問9）をみると、「食事の後片付け」や「掃除」等の日常的な家事の多くで『する』の割合が過半数を超え、令和元年度よりも増加傾向にある。また、「食事のしたく」「食事の後片付け」「洗濯」「日常の買い物」で、女性のほうが男性よりも『する』の割合が5～10ポイント以上高い。	【中2】 問9
	・家族内で家事を主に行う人（問10）をみると、すべての項目で「母親」が最も高いが、令和元年度調査と比較すると、家事項目や学校行事への参加については「両親どちらも同じ程度」が10ポイント程度増加している。	【中2】 問10
	・男女共同参画の授業を受けた後の変化（問25）をみると、「あった」が17.9%、「なかった」が14.5%、「わからない」が55.9%。	【中2】 問25

次期計画に向けた課題	<p>固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、学校・家庭・地域社会などの様々な場面において、幼い頃から長年にわたり形成されやすいため、幼少期のうちから性別に基づく固定観念を生じさせないよう、家庭や学校において男女平等意識を形成していくことが望ましいと考えられています。</p> <p>性別役割分担意識について、アンケート調査結果をみると、市民調査では、性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ）の「否定派」が8割を超えており、前回調査よりも増えています。また、身近な人に性別役割分担意識を感じるかについて、男女共に「父母（義父母）」に『感じる』割合が4割となっています。</p> <p>中学2年生調査では、「女/男だから・・・しなさい（するな）」と言われた経験がある人が約2割で、女性のほうが男性よりも多くなっています。また、学生自身の固定的な役割分担意識についての意見では、「否定派」が6割を超えている一方、男性の25%が「女は女らしく、男は男らしくしたほうがよい」という考え方を肯定しています。そして、家庭内で家事を行う中学2年生は、女性のほうが男性よりも多く、主に家事を担当しているのも「母親」の家庭が多くなっています。</p> <p>今後も引き続き、性別にとらわれない教育・学習を推進していく必要があります。子どもの意識形成は、保護者の影響を強く受けるため、学校教育を充実させるだけでなく、親世代に対しての周知啓発も進めることが重要です。</p> <p>男女共同参画に関するアンケート調査結果をみると、市民調査では、男女共同参画に関する用語の認知度は「ジェンダー」が最も高く92.2%、「LGBT」が85.3%、「ワーク・ライフ・バランス」が72.2%となっています。一方で男女共同参画への関心度は、関心がない人が4割を超えており、前回調査よりも関心度が減少しています。</p> <p>中学2年生調査では、男女共同参画の授業を受けた後に変化が「あった」人が17.9%、「なかった」人が14.5%、「わからない」人が55.9%となっています。</p> <p>今後は、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、広報・啓発活動、講演会等を行い、男女共同参画を進めることは男性にとっても女性にとっても暮らしやすくなるという理解を深めていくことが必要です。また、学校教育においても、男女共同参画に関する授業内容などを、より分かりやすいものに見直す必要があります。</p>
------------	--

## 2 男女がお互いを認め合う社会づくりについての課題

<p>国の方針及び社会動向</p>	<p>【第5次男女共同参画基本計画】            [第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備]            ・男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し            ・男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実</p>
-------------------	---

<p>現行計画の方向性</p>	<p>男女共同参画社会は、男女が互いの人権を尊重し合い、ともに社会を構成する一員として自覚を持つことではじめて実現するものです。DV(ドメスティック・バイオレンス)の深刻化や、セクシュアルハラスメントによる被害も、依然問題となっています。また、新しい形態のメディアが急速に普及し、膨大な情報が氾濫している中、情報を自分自身で判断して活用する能力(メディア・リテラシー)が必要となっており、これらの問題の解決に向けた取り組みを進めていきます。さらに、男女で互いの性への理解不足により、妊娠・出産等に関わる健康上の問題や、性的少数者(LGBTs)が生きづらさを感じるなど困難な状況におかれる場合もあることから、性に関する理解の促進にも取り組んでいきます。</p> <p>【重点目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性に関する理解の促進</li> <li>・ハラスメントや男女間の暴力の根絶</li> <li>・生涯にわたる心と身体の健康づくりの推進</li> </ul> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」など差別的な言葉を言われたことがない人の割合</li> <li>・学校生活の中で、男女の差を感じる生徒の割合</li> </ul>
-----------------	--

	調査結果概要	問番号
<p>アンケート調査結果</p>	<p>・性的マイノリティに対する取り組みへの考え方について、『賛成』が4割を超えている項目が多く、特に「制服選択制の導入」が高い(74.2%)。</p>	<p>【市民】 概要版</p>
	<p>・男女の地位の平等感について、『男性優遇』との回答は「政治の場で」が過半数を超え、「地域や社会活動の場で」「家庭生活で」「職場で」が3割となっている。</p>	<p>【市民】 概要版</p>
	<p>・学校生活の中で男女の差別を感じることの有無(問14)をみると、『感じる』の割合は20.4%と、令和元年度と同様の傾向がみられる。</p>	<p>【中2】 問14</p>
	<p>・学校生活の中で差別を感じる内容(問15)は、「先生の対応」が最も高く5割を占め、特に男性では61.4%と、女性よりも20.4ポイント高い。</p>	<p>【中2】 問15</p>
	<p>・学校生活の中で男女の差別を感じるものの具体的な内容(問16)をみると、「先生の対応」では、性別によって態度や話し方、叱り方に違いがある、との回答が多く挙がっている(男子には厳しくて女子には優しい)。</p>	<p>【中2】 問16</p>
	<p>・最近5年間のハラスメント行為に関する認識をみると、「されたことがある」の割合が高いのは、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が最も高く13.4%、次いで「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が9.4%、「性的な話や冗談、質問をする」が8.6%。            「したことがある」の割合が高いのは、「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が12.3%、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が6.3%。            「見たり聞いたりしたことがある」の割合が高いのは、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が21.5%、「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が20.3%。「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」など差別的な言葉」に関しては、「(したこと・されたこと・見聞きしたことの)いずれもない」が最も高く71.0%。</p>	<p>【市民】 問38</p>

次期計画に向けた  
課題

本市では、男女の性差及び性的マイノリティに関する教育を推進することで、性の多様性に関する理解の促進を図りました。また、セクシュアルハラスメントなどの性差別に基づく暴力についても、講座等を通じて市民の理解を促すとともに、その防止に努めました。

市民のアンケート調査結果では、性的マイノリティに対する各種取り組みについて、肯定的な市民が多くなっており、多くの取り組みで賛成者が4割を超えています。

今後も引き続き、性の多様性に関する周知啓発や、性的マイノリティに対応した環境整備を進めていく必要があります。

男女の平等感について、アンケート調査結果をみると、市民調査では「政治の場」で男性優遇と答えた人が半数を超えています。また、「地域や社会活動の場」及び「家庭生活」でも男性優遇という回答が3割となっています。

中学2年生調査では、学校生活の中で男女の差別を感じる人が2割となっています。その内容は「先生の対応」が最も高く5割を占め、男性のほうが感じている人が多い傾向がみられます。具体的な内容としては、「性別によって教師の態度や話し方、叱り方に違いがある」が多く挙がっています。

今後は、教職員に対しても、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する周知啓発を行う必要があります。生徒の性によって対応を変えないようにする意識づけを図っていくことが重要です。

市民のアンケート調査結果では、過去にされたことがあるハラスメント行為は、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が最も高く13.4%、次いで「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が9.4%、「性的な話や冗談、質問をする」が8.6%となっています。

一方で、したことがあるハラスメント行為は、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が21.5%、「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が20.3%となっています。

今後も引き続き、市民講座等を通じてハラスメント行為に関する周知啓発を進める必要があります。

### 3 あらゆる分野への男女共同参画を促す社会づくりについての課題

国の方針及び社会動向	<p>【第5次男女共同参画基本計画】</p> <p>[第3分野 地域における男女共同参画の推進]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性デジタル人材の育成や「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着、様々な課題・困難を抱える女性への支援</li> <li>・農業委員や農業協同組合等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組</li> <li>・自治会をはじめとする地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成</li> </ul> <p>[第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し</li> <li>・男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実</li> </ul>
------------	---

現行計画の方向性	<p>男女が社会を構成する一員としてお互いを認め合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野への男女共同参画を促進する社会を実現していくためには、政策・方針決定過程への女性の参画を促進し、新たな視点や意見を取り入れていくことが重要です。</p> <p>行政における政策・方針決定の場への女性の参画については、各種審議会・委員会等において積極的に女性の参画率を上げる取組を進めていきます。また、家庭では、家事・育児・介護等について、家族がお互いに協力し合いながら各自の生活様式の調整を図り、それぞれが家族としての責任を果たしていけるよう、意識の啓発や情報提供を進めていきます。</p> <p>そのほか、地域活動や防災分野においても、多種多様なニーズに対応できるように、男女共同参画の視点からの取組が必要であり、引き続き女性の参画を進めていきます。</p> <p>【重点目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政策・方針決定過程への女性の参画拡大</li> <li>・家庭や地域社会における男女共同参画推進</li> </ul> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の審議会等への参画率(法令に基づく各種審議会・委員会等)</li> <li>・男性の一日の家事関連時間「30分未満、全くしていない」人の割合</li> </ul>
----------	---

	調査結果概要	問番号
アンケート調査結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭内の役割分担について、「家計を支える(生活費を稼ぐ)」では「主に男性」が高く(40.9%)、「食事の支度」「掃除」「洗濯」では「主に女性」が高い(6~7割)。</li> </ul>	【市民】概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常生活における活動時間をみると、「家事：平日」については「1時間以上2時間未満」が最も高く22.1%、「家事：休日」については「3時間以上」が最も高く39.5%。「育児」については平日・休日ともに「3時間以上」が10%程度。性別で比較すると、「家事」にかかる時間は女性のほうが男性よりも長く、例えば平日の家事時間「3時間以上」は、女性が33.3%、男性が4.8%。婚姻状況別にみると、「既婚」の女性のほうが男性よりも、平日の家事時間「3時間以上」が多い。また、共働き状況別にみると、「共働き」の女性のほうが男性よりも平日の家事時間「3時間以上」が多い。</li> </ul>	【市民】問24

次期計画に向けた課題	<p>本市では、家事・育児・介護などについて、家族全員が協力して、それぞれの責任を担えるよう、男女の役割分担の意識の啓発に努めるとともに、家庭内での実践につながる講座の開催や情報の提供等を行いました。</p> <p>市民へのアンケート調査結果では、家庭内の役割分担について「家計を支える(生活費を稼ぐ)」は「主に男性」が4割、「食事の支度」「掃除」「洗濯」では「主に女性」が6~7割となっています。また、既婚者の家事を行う時間を男女別にみると、女性のほうが男性よりも、平日の家事時間が長い傾向がみられます。共働きの夫婦でも同様です。</p> <p>今後も引き続き、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を進めるとともに、政策・方針決定過程への女性の参画を促進し、あらゆる分野への男女共同参画を促進する社会の実現を目指すことが重要です。</p>
------------	---

#### 4 男女が共に働きやすい環境づくりについての課題

国の方針及び 社会動向	<p>【第5次男女共同参画基本計画（取り組むべき事項及び基本的な視点）】</p> <p>[第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消</li> <li>・ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進</li> <li>・ 再就職希望者等に対するリカレント教育を推進し、学び直し等の充実</li> <li>・ 男性の育児休業の取得促進</li> <li>・ 就活セクハラ防止</li> </ul>
----------------	--

現行計画の方向性	<p>労働は生活の経済的基盤であり、自己実現の手段でもあります。性別を問わず、経済的な自立のもと、男女平等で生きがいをもって働くことができる就労機会を確保するとともに、働きやすい環境づくりを進めていく必要があります。</p> <p>このため、男女ともに均等な就労機会と、性別にとらわれない、個人の能力に基づく雇用管理の実現を図るとともに、結婚・出産した女性が働き続けられる環境づくりや、多様な保育・子育てサービスを提供していきます。また、個人が各自の生活様式に合わせた多様な働き方を可能とするワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の取り組みも進めていきます。</p> <p>さらに、「女性活躍推進法」がめざす、女性が十分に能力を発揮し、活躍できるような環境整備に向けて、事業者への情報提供や働きかけと、女性に対する学習機会の提供等の取り組みを進めていきます。</p> <p>【重点目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所における男女共同参画の推進</li> <li>・ 女性の就労環境の改善</li> <li>・ 雇用における男女均等な機会と待遇の確保の推進</li> <li>・ ワーク・ライフ・バランスの推進</li> <li>・ 農林水産業等における男女共同参画促進</li> <li>・ 庁内における男女共同参画推進体制の整備</li> </ul> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ワーク・ライフ・バランスの認知度</li> <li>・ 「くるみんマーク」の認定を受けた市内事業所数</li> <li>・ 庁内の女性管理・監督職の登用率</li> </ul>
----------	---

	調査結果概要	問番号
アンケート調査 結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「女性が職業をもつこと」に対する考え方について、「結婚や出産後も産休や育休などを利用しながら、ずっと仕事を続けるほうがよい」が令和元年度よりも増え、6割を超えている。女性の社会進出に積極的な考え方が増えている。</li> </ul>	【市民】 概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用形態について、『正規の社員・職員』は男性のほうが高く、『非正規の社員・職員』は女性のほうが高い。</li> </ul>	【市民】 概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1週間あたりの就労時間について、『39時間未満』は女性のほうが高く、『40時間以上』は男性のほうが高い。</li> </ul>	【市民】 概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員退職理由について、「結婚・出産・育児のため」が、女性で過半数を超えている。</li> </ul>	【市民】 概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正社員就労実現に必要なことについて、男女ともに「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」が最も高い。また、「配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること」「保育・介護サービスが利用できること」では、女性のほうが高い。</li> </ul>	【市民】 概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ワーク・ライフ・バランス満足度について、「満足している」が約半数となっている。</li> </ul>	【市民】 概要版
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫婦のキャリアに対する考え方について、「配偶者のキャリアを優先していく」「自分のキャリアを優先していく」で大きな男女差がみられる。「配偶者のキャリアを優先していく」は男性 6.1%、女性 34.9%で女性のほうが高い。「自分のキャリアを優先していく」は男性 23.7%、女性 4.7%で男性のほうが高い。</li> </ul>	【市民】 概要版
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性従業員の割合は「50%以上」が 41%、「10%～30%未満」が 41.0%、30～50%未満」が 14.5%。女性管理職の割合は「10%未満」が 49.4%、「0%」が 27.7%、「10%～30%未満」が 19.3%。</li> </ul>	【企業】 問3	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般事業主行動計画について、「策定している」が 44.0%、「策定していない(しない)」が 39.3%、「策定を予定している」が 14.3%。</li> </ul>	【企業】 問 4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員 1 人当たりの平均残業時間について、「0～10 時間未満」は男性が約 4 割、女性が約 7 割。「10～30 時間未満」は男性が約 4 割、女性が約 2 割。30 時間以上は男性のみ。男性のほうが平均残業時間が長い傾向がみられる。</li> </ul>	【企業】 問 5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性従業員の能力を十分発揮できるようにするために取り組んでいることについて、「人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている」が最も高く 70.2%、次いで「仕事と家庭を両立させるための精度を充実させている」が 57.1%、「アンケートや個別面談を通じて得られた従業員の声を職場環境の改善に活かしている」が 38.1%。一方、「特に取り組んでいることはない」は 8.3%、「取り組む必要性を感じない」は 3.6%。</li> </ul>	【企業】 問 6
	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業・休暇制度の取得者について、「増えた」が最も高く 50.0%、次いで「変わらない」が 35.8%、「制度自体がない」が 8.3%。</li> </ul>	【企業】 問 10
	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女とも仕事と育児を両立できるような取り組みについて、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」が最も高く 63.1%、次いで「妊娠・出産の申し出をした従業員に対する個別の周知・意向確認」が 50.0%、「産後パパ育休の創設」が 48.8%。一方、「取り組みなし」は 15.5%。</li> </ul>	【企業】 問 11
	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画に関する用語の認知度（内容まで知っている、内容までは知らないが聞いたことはある）は、ほとんどの用語で 9 割以上。 今回調査から新たに加えた「SOGI」「セクシュアル&amp;リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ」「アンコンシャス・バイアス」などの認知度がやや低い（4～5 割程度）。</li> </ul>	【職員】 問 5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 日に平均してどれくらいの時間を家事にかけていますかについて、有配偶者では平日、女性職員「2 時間以上」が 69.4%（うち「3 時間以上」34.9%）に対して、男性職員「2 時間未満」が 87.1%（うち「1 時間未満」64.9%）。休日、女性職員「2 時間以上」が 87.5%（うち「3 時間以上」64.8%）、男性職員「2 時間未満」が 68.8%（うち「1 時間未満」39.5%）。</li> </ul>	【職員】 問 6
	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と家庭や地域活動の両立について、希望としては女性は「家庭生活」（31.1%）、男性は「仕事と家庭生活」（34.3%）を優先が多く、現実には男女ともに「仕事」優先が最も多い（女性 46.3%、男性 38.8%）。</li> </ul>	【職員】 問 7
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という、性別による固定的役割分担の考え方についてどう思いますかについて、反対層が、全体で 82.2%となった。女性職員では 90.3%に達し、男性職員でも 78.4%に上りました（いずれも前回からは横ばい）</li> </ul>	【職員】 問 8
	<ul style="list-style-type: none"> <li>性別による固定的役割分担の考え方に賛成する理由について、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」と「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」が男女ともに多いが、それぞれ男女で 20%前後の差が出ている。前者は女性の割合が高く、後者は男性の割合が高い。</li> </ul>	【職員】 問 9
	<ul style="list-style-type: none"> <li>庁内全体で、次の項目について、男女は平等になっていると思いますかについて、「昇進の機会」で「男性が優遇」と回答が最も多い（女性回答者で 50%近く、男性回答者で約 30%）。逆に「仕事内容や配置」で「女性優遇」が最も多い（女性回答者で約 13%、男性回答者で約 30%）。</li> </ul>	【職員】 問 17
	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職になれるとしたら、なりたいですかについて、40 歳代男性の「（できれば）なりたい」（36.5%）は、30 歳代よりも増えているが、40 歳代女性の「（できれば）なりたい」（9.4%）は 30 歳代よりもさらに減少している。</li> </ul>	【職員】 問 20
	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職になりたくない理由については、「自分の能力に自信がないから」と「責任のある立場は大変だから」が多い。 「自分の能力に自信がないから」（女性 57.6%、男性 41.4%）、「家庭生活との両立が大変だから」（女性 41.3%、男性 27.5%）では男女の差がでている。</li> </ul>	【職員】 問 22
	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性が育児休業を取得することについてどう思いますかについて、「積極的に取得した方がよい」と「男性自身の成長のためにも、取得することが望ましい」が、合わせて 80%以上を占めている。特に 20 歳以下では、ほぼ 100%。また、配偶者の有無によっても違いない。</li> </ul>	【職員】 問 24
	<ul style="list-style-type: none"> <li>子育てをしながら仕事を続けるにあたり、職場内でどのような支障があると思いますかについて、男女ともに「時間外労働が多い」（女性 46.3%、男性 39.2%）、「子どもを理由にした休暇が取りにくい」（女性 32.3%、男性 25.0%）が多くなっている。</li> </ul>	【職員】 問 25

本市では、男女の均等な雇用機会と待遇、雇用者のワーク・ライフ・バランスの確立について事業者への理解の促進を図りました。また、庁内での男女共同参画推進体制の整備に努めました。

市民へのアンケート調査結果では、「女性が職業をもつこと」に対する考え方について「結婚や出産後も産休や育休などを利用しながら、ずっと仕事を続けるほうがよい」が前回調査よりも増え、6割を超えています。ただし、夫婦のキャリアに対する考え方では、自分と配偶者どちらのキャリアを優先するかで大きな男女差がみられます。男性は自分のキャリアを優先する人の割合が、女性は配偶者のキャリアを優先する人の割合がそれぞれ高くなっています。

また、女性の就労状況については、「正規の社員・職員」は男性のほうが高い割合で、「非正規の社員・職員」は女性のほうが高くなっています。1週間あたりの就労時間についても、女性のほうが短時間である傾向がみられます。そして、正社員の退職理由のうち「結婚・出産・育児のため」が、女性で過半数を超えています。

正社員就労実現に必要なことについては、男女ともに「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」が最も高くなっていますが、「配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること」「保育・介護サービスが利用できること」では、女性のほうが高い状態です。

ワーク・ライフ・バランスの満足度については、「満足している」が約半数となっています。

今後は、制度面の整備と意識改革の両面から、女性の就労継続やキャリア形成の支援を継続する必要があります。

企業（事業所）へのアンケート調査結果では、女性管理職の割合が「0%～10%未満」という企業が約8割となっています。また、一般事業主行動計画を策定しておらず、今後する予定もない企業が約4割にのぼりました。そして、女性従業員の能力を十分発揮できるようにするための取り組みを行っていない、または、行う必要性を感じないと回答した企業が合わせて約1割存在します。男女とも仕事と育児を両立できるような取り組みについても、特に行っていない企業が1割以上存在します。

今後も引き続き、男女の均等な雇用機会と待遇について事業者への理解を促していく必要があります。働く場における男女共同参画のより一層の推進に向け、管理職層に対し、経営戦略上の女性活躍の意義などについて理解の促進を図ることが必要です。

市職員へのアンケート調査結果では、男女共同参画に関する用語の認知度は、ほとんどの用語で9割以上と極めて高い状態になっていました。ただし、新しい用語については、認知度が4～5割程度とやや低い状態です。

仕事と家庭や地域活動の両立については、女性は「家庭生活」優先を希望し、男性は「仕事と家庭生活」の優先を希望する回答が多くなっていますが、現実には男女ともに「仕事」優先が最も多くなっています（女性46.3%、男性38.8%）。また、配偶者がいる職員の平均家事時間は、平日・休日ともに女性のほうが男性よりも長い傾向がみられます。

そして、管理職になりたくない理由について、「家庭生活との両立が大変だから」が女性41.3%、男性27.5%となっています。女性のほうが家庭生活と仕事の両立を難しいと考えている傾向がうかがえます。

庁内での男女平等については、「昇進の機会」は「男性が優遇」という回答が最も多くなっています（女性回答者で約5割、男性回答者で約3割）。逆に「仕事内容や配置」では「女性優遇」が最も多くなっています（女性回答者で約1割、男性回答者で約3割）。

子育てをしながら仕事を続けるにあたっての職場内で支障については、男女ともに「時間外労働が多い」（女性46.3%、男性39.2%）、「子どもを理由にした休暇が取りにくい」（女性32.3%、男性25.0%）が多くなっています。

今後も引き続き、庁内における男女共同参画推進体制の整備を進める必要があります。市職員の男女共同参画に関するさらなる意識向上に取り組むとともに、業務の実態についても男女間の不平等感を解消するよう努め、仕事と家庭の両立を支援する施策の充実を図ることが求められます。男女平等参画社会の実現に向け、庁内において率先して取り組みを進めることが重要です。

次期計画に向けた課題

## 5 ドメスティック・バイオレンス（DV）のない社会づくりについての課題

<p>国の方針及び社会動向</p>	<p>【第5次男女共同参画基本計画（取り組むべき事項及び基本的な視点）】          [第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶]          ・新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化          ・「生命（いのち）を大切にす」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ように子どもの発達段階に配慮した教育          ・SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した啓発活動</p> <p>【女性版骨太の方針 2024】          III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～          ・配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化</p>
-------------------	--

<p>現行計画の方向性</p>	<p>暴力は重大な人権侵害であり、決して許されることではありません。</p> <p>DVは、家庭内において発生するため、外部からの発見が困難で潜在化しやすく、しかも加害者には罪の意識が薄いという傾向があります。また、DVの被害者の多くは女性であり、その背景として、性別による固定的な役割分担意識や、男女間の社会的地位、経済力の格差等の社会状況があり、配偶者等が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっています。</p> <p>このような状況を改善し、一人ひとりの人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、DVを防止し、被害者を保護するための社会全体による取り組みが必要です。</p> <p>引き続き、配偶者等からの暴力の防止及び被害者への支援を、関係機関と連携を図りながら総合的に推進していきます。</p> <p>【重点目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・DV根絶に向けた啓発と教育の充実</li> <li>・安心して相談できる窓口及び被害者支援体制の充実</li> <li>・切れ目のない支援に向けた関係機関等との連携強化</li> </ul> <p>【成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・DV被害を受けた際に「我慢した」人の割合</li> </ul>
-----------------	---

	調査結果概要	問番号
<p>アンケート調査結果</p>	<p>・この5年以内のDV被害・加害状況について、ほとんどの項目で「されたことがある」「したことがある」との回答があり、DVの存在が確認できる。</p>	<p>【市民】 概要版</p>
	<p>・DV被害経験時の対応をみると、「我慢した」が最も高く 67.2%、次いで「相談した」が 17.6%、「離婚した・交際をやめた」が 13.6%。 令和元年度調査と比較すると、「我慢した」が 48.4 ポイント増加している。 性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「我慢した」が 12.1 ポイント高い。</p>	<p>【市民】 問 35</p>
	<p>・DV被害を我慢した理由をみると、「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」が最も高く 54.8%、次いで「相談しても無駄だと思ったから」が 35.7%、「自分にも悪いところがあると思ったから」が 32.1%。</p>	<p>【市民】 問 37</p>
	<p>・DVの『認知度』（問 22）は 84.8%と、令和元年度よりも 9.1 ポイント増加している。</p>	<p>【中2】 問 22</p>
	<p>・デートDVの『認知度』（問 23）は 53.9%と、令和元年度よりも 24.9 ポイント増加している。</p>	<p>【中2】 問 23</p>
	<p>・困ったときに相談できる場所を知っているか（問 24）をみると「知っている」が 68.6%、「知らない」が 28.9%。</p>	<p>【中2】 問 24</p>

<p>次期計画に向けた課題</p>	<p>本市では、DVの防止から根絶に向け、あらゆる媒体を通じ、広く市民に対する啓発を推進しました。また、子どもたちが将来、DVの被害者にも加害者にもならないようにするため、学校及び教職員を通じた暴力未然防止教育を進めました。</p> <p>市民へのアンケート調査結果では、この5年以内のDV被害・加害状況について、ほとんどの項目で「されたことがある」「したことがある」との回答があります。</p> <p>DV被害を受けたときの対応をみると、「我慢した」が 67.2%で最も高くなっています。また、その理由は、「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」が最も高く 54.8%、次いで「相談しても無駄だと思ったから」が 35.7%、「自分にも悪いところがあると思っ</p>
-------------------	--

たから」が 32.1%となっています。

中学2年生へのアンケート調査結果では、DVの認知度は8割超となっており、前回調査より増加しています。「デートDV」の認知度は約5割で、こちらも前回調査より増加しています。また、困ったときに相談できる場所を知らないと答えた人が約3割となっています。

今後も引き続き、DVに関する周知啓発や学校教育を進める必要があります。また、DV被害者が、相談したいと思った時に適切な相談事業を利用できるよう、相談窓口の周知も図っていくことが重要です。