

【資料3】

「令和4年度佐伯市男女共同参画社会づくりのための市民アンケート」分析報告

2023年06月1日

報告：大分大学経済学部・石井まこと

於：佐伯市役所

本日報告の 流れ

1. 全体概要
2. アンケート調査結果から見える
「第4次佐伯市男女共同参画計画」の到達点
3. 次期計画策定に向けて

1. 全体概要

(対象) 佐伯市内在住の16歳以上の男女2,000人

(回収数) 729件 (郵送620件、WEB回答109件)

(回収率) 36.45%

— 属性 —

(性・年齢) 50歳代以上58.0%

(結 婚) 既婚60.5%

(働 き 方) 共働き33.5%、共働きでない28.7%

(生活満足) 満足76.0%

(職 業) 常勤36.4%、非常勤15.2%、自営・家族従業13.6%

①男女共同参画に関する言葉への理解が進んでいます。

<理解が進んでいる言葉＝言葉も内容も知っている割合>

- ジェンダー 56.6% (全く知らない12.2%)
- 男女雇用機会均等法 57.6% (7.7%)
- 配偶者暴力防止法 (DV法) 52.9% (9.3%)

<関心が高まっている言葉>

- L G B T Q + 48.6% (20.6%)

<まだまだ普及していない言葉>

- ポジティブ・アクション 15.2% (46.4%)
- **ワークライフバランス** 35.5% (**30.9%**)
- ダイバーシティ 20.6% (35.9%)

②社会全体はまだ男性優位であり、特に政治や地域の社会通念・慣習の平等が必要です。

男女平等であると思う割合

・社会全体	14.1%	(男性優遇 52.9%)
・地域の社会通念・慣習	17.4%	(52.0%)
・政治の場	10.0%	(63.8%)
・学校教育の場	44.3%	(16.2%)

* 学校教育 (男女平等) → 社会 (男女不平等) = 剥落現象

③ 「男は仕事、女は家庭」は過去の考え方になりつつあります。

「男は仕事、女は家庭」

- 「反対」「どちらかといえば反対」 62.0%
→ 前回調査より9.2% p 上昇

「主に妻」割合

- 「食事の支度」 (52.9%) 「食事の片づけ」 (43.3%)
「日常の買い物」 (45.0%) 「掃除」 (43.6%)
「洗濯」 (46.5%) 「ゴミ出し」 (26.5%)

→ 「主に妻」は高いが、前回調査よりも12.0% p ~16.3% p 減少

④職場の平等は進んでいますが、平等な職場と男性優遇の職場の格差が大きくなっています。

職場の平等

- 「教育や研修制度」 41.8% (男性優遇7.5%)
- 「募集や採用条件」 37.0% (15.4%)
- 「賃金」 33.7% (18.9%)
- 「仕事の内容」 30.2% (14.8%)
- 「昇進・昇格」 27.3% (21.7%)
- 「人事配置」 25.1% (19.8%)

→ 「教育・研修」以外、男性優遇が根強く残る

= **男女平等が進んでいない職場と進む職場の格差**

⑤女性が出産後も働き続けることへの理解は高まっています。格差解消や休暇をとりやすい雰囲気（組織文化）を作る必要があります。

子育てと仕事

- 「出産にかかわらず仕事をもち続けた方がよい」 56.9%
→前回調査より8.5%p上昇
- 「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事」 24.0%
→前回より11.7%p下落

生涯にわたり仕事を続けるため

- 「育児・介護休業制度等の充実」 20.1%
- 「賃金・昇給・昇進・昇格等の男女間の格差解消」 16.6%

育児・介護休業を取るために必要なのは

- 「取りやすい職場の雰囲気」 24.5%
→一緒に働いている職員同士の理解（組織文化）が重要

⑥親密にある人から暴力等を受けている人が一定数おり、深刻なものがあります。

親密にある人から暴力等の被害を受けた

- 「大声でどなったり、なぐるふりをしておどす」 8.2%
- 「命の危険を伴う暴力」を受けた 1.0%

被害を受けた人の相談先

- 相談は家族や友人、それ以外は活用されていない
 - 「相談しなかった」人が相談しない理由＝問題ではないから
 - 「相談する相手がない」とも回答
 - ＝家族・友人以外の相談できる仕組みが必要

⑦性別にあわせた育て方は性を意識しない方向へ変わりつつあります。

性別役割意識 = 「女の子は女の子らしく」

- 「賛成」「どちらかといえば賛成」 43.6% 前回10.4%p減少
- 「反対」「どちらかといえば反対」 39.1% 前回11.6%p上昇

世代による違い

- 40代以下 賛成30.2%、反対50.4%
→しかし、世代を通じて賛成が一定数おり、今後も拮抗。

⑧性の多様性への理解は著しく進んでおり、パートナーシップ制度への期待も高まっていると考えられます。

「性の多様性」への理解

- 「認める必要」 35.3% 「身近な問題」 7.4% 「理解に努めよう」 31.7%
- 「一部の人たちの問題」 9.5% 「理解できない」 3.1%

パートナーシップ制度

- 「必要」 「どちらかといえば必要だと思う」 **72.5%**

**⑨市に対して、育児・介護などの支援とともに、
貧困世帯への生活支援が求められています。**

ケア負担の軽減・困窮支援

- 「保育・介護・家事など支援のための施策やサービスの充実」 13.5%
- 「育児・介護休業制度の導入の促進」 12.3%
- 「貧困等生活上の困難に対する支援」 10.3%

2. アンケート調査結果から見える 「第4次佐伯市男女共同参画計画」の到達点

・3つの基本目標

1. あらゆる分野における女性の活躍
2. 安全・安心に生活できる環境づくり
3. 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり
→とこまで達成できているのかをアンケートで検証

1. あらゆる分野における 女性の活躍

1) 職場での男女平等を深化させるため、職場間の格差と雇用形態間の格差の是正が必要

「昇進・昇格」

	平等になっている	男性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない	平均値
男性常勤 (N=164)	47.6%	24.1%	3.4%	21.4%	3.4%
女性常勤 (N=115)	44.3%	35.7%	0.0%	18.3%	1.7%
女性非常勤 (N=92)	32.6%	25.0%	0.0%	39.1%	3.3%

- 常勤では「平等になっている」が半数近くを占めるが、非常勤は低い
- 女性常勤は男性常勤と「平等になっている」割合は同じ。一方、女性で「男性が優遇されている」割合は男性より高い。
→ **男女平等が進まない職場が根強く残っている？**
- 女性非常勤では、それほど男性優遇が高くない
→ **非常勤は職場も従業員も昇進・昇格を期待していない？**

1) 職場での男女平等を深化させるため、職場間の格差と雇用形態間の格差の是正が必要

「人事配置」

	平等になっている	男性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない	回答なし
男性常勤 (N=164)	42.1%	25.5%	9.0%	21.4%	2.1%
女性常勤 (N=115)	33.9%	30.4%	2.6%	30.4%	2.6%
女性非常勤 (N=92)	35.9%	21.7%	2.2%	38.0%	2.2%

- 女性は常勤も非常勤も「平等になっている」割合が男性より低く、男女間に意識の格差。女性常勤では「男性が優遇されている」が高い
→ 「人事配置」は**女性常勤からみて不公平感がある**

1) 職場での男女平等を深化させるため、職場間の格差と雇用形態間の格差の是正が必要

「賃金」

	平等になっている	男性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない	その他
男性常勤 (N=164)	62.1%	16.6%	1.4%	17.9%	2.1%
女性常勤 (N=115)	47.0%	24.3%	0.9%	25.2%	2.6%
女性非常勤 (N=92)	41.3%	22.8%	0.0%	32.6%	3.3%

- 女性常勤・非常勤ともに「平等になっている」割合は男性より低く、「男性が優遇されている」割合はともに男性より高い

→ 「賃金」は女性常勤・非常勤どちらからみても不公平感がある

1) 職場での男女平等を深化させるため、職場間の格差と雇用形態間の格差の是正が必要

「仕事の内容」

	平等になっている	男性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない	回答なし
男性常勤 (N=164)	39.3%	15.2%	20.0%	22.8%	2.8%
女性常勤 (N=115)	47.0%	20.0%	3.5%	27.0%	2.6%
女性非常勤 (N=92)	48.9%	14.1%	1.1%	33.7%	2.2%

- 女性では「平等になっている」割合が常勤・非常勤ともに高い
 - 女性常勤では「男性が優遇されている」もやや高い
- 「昇進・昇格」ほどではないが、男女間の認識に開き
- * **職場の違いが影響**している可能性

2. 安全・安心に生活 できる環境づくり

2) 市民の関心が高いDV関係の対策— 孤立せずに相談できる体制の工夫が必要

衝撃的な事実

- 「命の危険を伴う暴力」 (した 1人、受けた 7人)
- 「殴る、蹴る、たたく、突き飛ばす」 (した16人、受けた28人)
- 「嫌がるのに、性的な行為を強要する」 (した 5人、受けた15人)

- 夫婦間での話し合い解決がほとんど。
 - 相談先 = 家族・友人、これ以外の選択肢は活用されず
- DVを受ける可能性がある人が「**孤立しない相談体制**」とは何か？
 - 当事者の声を集めて考えていくことが必要では？

3. 男女共同参画社会の 実現に向けた理解の 促進・社会づくり

3) 年齢（世代）・性による意識の違いをふまえた施策作りが必要

- 「男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり」
→啓発活動による機運、性の多様性についての理解度が広まり、進んでいる一方で・・・
- ポジティブアクション、ワークライフバランス、アンコンシャス・バイアス、ダイバーシティ、女性活躍推進への理解は広がらない。
→どのような社会を目指し、どのような良いことが起きるのが共有できていない？
- 理解度や認知度が低い項目（アンコンシャス・バイアス除く）について、年齢や性による違いがどのようなになっているのか？

3) 年齢（世代）・性による意識の違いをふまえた施策作りが必要

① ポジティブアクション

－ 40歳代以下への普及を進めていくことが必要

- ・ 「言葉も内容も知っている」 （理解度） 15.2% （9.3%p上昇）
- ・ 「言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない」 （認知度） 35.9%
- ・ 性の違いはあまりなく、年齢層の違い

→ 40歳代以下で「全く知らない」過半数、40歳代以下への浸透が課題

	40歳代以下	50歳代以上	女性	男性
言葉も内容も知っている	13.3%	16.8%	13.5%	16.6%
言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない	31.9%	39.2%	37.1%	35.1%
全く知らない	53.5%	41.8%	47.6%	45.5%
回答なし	1.3%	2.6%	1.8%	2.2%

3) 年齢（世代）・性による意識の違いをふまえた施策作りが必要

②ワークライフバランス

－非常勤の抱えるワークライフバランス課題の検討もあわせて必要

- ・理解度は35.5%（17.6%p上昇）、認知度は31.3%
 - ・主として育児介護で使われるため、女性で理解度がやや高い傾向
 - ・女性常勤の理解度は47.2%と高いが、女性非常勤は35.1%と低い
- 常勤・非常勤問わないワークライフバランスとは？

*生活と仕事の「調整」（例えば、非常勤の待遇）といった課題もワークライフバランス課題

	常勤	非常勤	女性	男性
言葉も内容も知っている	47.2%	35.1%	38.1%	31.7%
言葉は聞いたことある程度内容にはわかる	28.3%	33.3%	28.8%	34.8%
全く知らない	23.4%	30.6%	31.3%	31.0%
回答なし	1.1%	0.9%	1.8%	2.2%

3) 年齢（世代）・性による意識の違いをふまえた施策作りが必要

③ダイバーシティ

- 50歳代以上に対して多様性の意義を理解してもらう工夫が必要
 - 理解度は20.6%、認知度は41.4%とあわせると6割超だが・・・
 - 40歳代以下ではあわせて68.7%だが・・・
 - 50歳代以上「全く知らない」49.2%
- 50歳代以上に多様性の必要性が分かる工夫が必要

	40歳代以下	50歳代以上	女性	男性
言葉も内容も知っている	28.2%	15.4%	18.5%	21.9%
言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない	40.5%	32.9%	37.8%	34.2%
全く知らない	30.6%	49.2%	42.1%	41.7%
回答なし	0.7%	2.6%	1.5%	2.2%

3) 年齢（世代）・性による意識の違いをふまえた施策作りが必要

④女性活躍推進法

- 普及しつつも、非常勤での理解度は低く、改善の工夫が必要
- 全体で理解度は17.4%、認知度は44.6%と6割程度だが・・・
- 性別には同じ傾向、雇用形態では違う傾向
- 常勤理解度23.8% > 非常勤理解度18.0%
- * 非常勤は女性活躍の対象とは異なると認識？
- * 「全く知らない」：常勤31.7% < 非常勤37.8%

	常勤	非常勤	女性	男性
言葉も内容も知っている	23.8%	18.0%	16.8%	17.9%
言葉も内容も知らないが耳にはかかっている	43.8%	44.1%	43.4%	46.4%
全く知らない	31.7%	37.8%	38.3%	33.5%
回答なし	0.8%	0.0%	1.5%	2.2%

3. 次期計画策定に向けて

<全体傾向>

- 男女共同参画に向けた市民の考え方は、概ね支持される傾向
- 年齢が下がるにつれ、男女共同参画は当然の流れと理解
- 学校教育現場では男女平等が進んでおり、男女共同参画を支える重要な基盤
- 多様な性への理解も進むなかで、パートナーシップ制度への期待大

3. 次期計画策定に向けて

< 課題 >

- 男性優遇と感じられる職場の存在、男女平等職場との**格差**
 - 政治の場や地域の社会通念・慣習をいかに男女共同参画型にする？
 - 性・年齢・職業の有無、雇用形態などの違いをいかに超えるか？
 - * **理解が深まる取組み**の必要性
- 男女共同参画の機運をさらに高め、**誰もが**ワークライフバランスを実現でき、**性に左右されない**地域社会の構築に繋がる計画
- そうした社会に向かうにはどうすればいいのか？
 - * **市民とともに構想**することが期待