

【資料4】

「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」分析報告書

大分大学経済学部
石井まこと

目次

1. 全体概要	3
2. アンケート調査結果から見える「第4次男女共同参画計画」の到達点	6
3. おわりに一次期計画策定に向けて	12

1. 全体概要

最初に、全体の特徴についてみておきます。

1) 属性

① 性・年齢

回答者は女性が 54.7%、年齢層では 50 歳代以上が 58.0%でした。性・年齢の割合をみると、40 代以下で、女性は 23.2%、男性は 17.6%、50 代以上で、女性は 31.6%、男性は 26.1%と 50 代以上女性の回答がやや多くなっています。

② 結婚

既婚の方が 60.5%で、男女別でみると、女性は 58.9%、男性は 63.9%と男性の既婚者がやや多くなっています。

③ 働き方

結婚している人のうち、共働きは 33.5%、共働きでない 28.7%、回答なしが 37.9%で、共働きがやや多くなっています。

④ 生活満足

「現在の生活についてどの程度満足していますか」の問いに対し、「満足している」23.5%、「まあ満足している」52.5%と 2 つあわせて 76.0%と生活満足度は相対的に高い方が多くなっています。

⑤ 職業

職業は常勤の勤め人が 36.4%、非常勤の勤め人が 15.2%と雇用されている人が全体の半数を占めます。

2) 全体概要

① 男女共同参画に関する言葉への理解が進んでいます。

男女共同参画に関する言葉について、「言葉も内容も知っている」とするものが半数を超えたものとして、「男女雇用機会均等」、「配偶者暴力推進法（DV 防止法）」、「ジェンダー」が挙げられます。

近年注目されている「LGBTQ+」も 48.6%と高く、性の多様性についての関心の高さを示しています。一方、「ポジティブアクション」「ワークライフバランス」「ダイバーシティ」「女性活躍推進」については、その内容まで理解している人は少なく、今後は内容の理解を深める工夫が必要と考えられます。

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。

男女平等について、社会全体で「平等になっている」との回答は 14.1%と少数であり、「男性が優遇されている」が 52.9%と半数を超えています。

ただし、「学校教育の場」が「平等になっている」割合は 44.3%と高くなっています。逆

に「政治の場」が「平等になっている」は10.0%、同じく「地域の社会通念・慣習」は17.4%でした。特に「政治の場」は前回調査よりも「平等になっている」と考える人が減っています。政治や地域の社会通念・慣習における男女平等を進めることが課題となっています。

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」への「賛成」「どちらかといえば賛成」をあわせて23.7%でしたが、前回調査よりも10.7ポイントも下がり、「反対」「どちらかといえば反対」をあわせて9.2ポイント上がり62.0%とまりました。性別役割分業は個人レベルでは着実に払拭されつつあります。

こうした変化は、「食事の支度」「食事の片づけ」「日常の買い物」「掃除」「洗濯」「ゴミ出し」などを「主に妻」とする回答が前回調査よりも減っていることにも現れていると考えられます。

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。

職場の男女平等について、「平等になっている」と考えるのは「教育や研修制度」が高く、次いで「募集や採用条件」、そして「賃金」「仕事の内容」と続きました。

一方で「男性が優遇されている」が高い割合を示しているのが、「昇進・昇格」「人事配置」となり、女性管理職の少なさの問題が表れた結果となっています。

なお、「賃金」「仕事の内容」も「平等になっている」と回答は高くはなっている一方、「男性が優遇」も高くなりました。男女平等が進んでいない職場が残っているため、一部の職場で改善が進んでも、全体に広がらないと職場間の格差は大きくなってしまいます。

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大切です。

女性が仕事を持つことについて、「出産にかかわらず仕事を持ち続けた方がよい」は56.9%と前回よりも8.5ポイント上昇しました。その結果、「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」は前回より11.7ポイントも減っています。

生涯にわたり仕事を続けるため、もっとも多かったのは「育児・介護休業制度等の充実」、次いで「賃金・昇給・昇進・昇格等の男女間の格差解消」でした。その育児・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」が最も高く、制度や雇用主の働きかけも大事ですが、一緒に働いている職員の理解が重要だということが分かります。

⑥親密にある人から暴力等を受けている人がは一定数おり、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人は「大声でどなったり、なぐるふりをしておどす」を受けた人が8.2%と決して少なくない割合であることが分かります。なかでも「命の危険を伴う暴力」を受けた人が1.0%おり、前回調査よりやや増加しています。

また、被害を受けた人の相談先は、家族や友人であり、その他の相談窓口はあまり活用されてはいません。その結果、「相談しなかった」人も一定数おり、相談しない理由をみると、大した問題ではないことなので相談しない傾向がみられます。しかし、「相談する相手が無い」との回答もみられ、家族・友人以外の相談しやすい仕組みとは何か工夫が必要です。

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。

「女の子は女の子らしく」とする育て方を賛成と考える人が43.6%（「賛成」「どちらかといえば賛成」）に対し、反対は39.1%（「反対」「どちらかといえば反対」）と前者がやや多くなっています。前回調査と比べると、賛成派は10.4ポイント下がり、反対派が11.6ポイント上昇しています。

世代による違いが大きく影響していると考えられ、40代以下でみると、賛成は30.2%、反対が50.4%と反対が賛成を大きく上回ります。ただし、世代を通じて賛成が一定数いて、今後も拮抗し続けると考えられます。

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」への理解は市民の間で広く理解されていることがアンケートから示されました。性の多様性を「一部の人たちの問題」としたり「理解できない」とする回答は少なく、理解に努めようとしていたり、身近な問題と感じたりする回答が多くなっています。

また、パートナーシップ制度について「必要」とする割合が39.6%、「どちらかといえば必要だと思う」が32.9%と7割以上の回答者の支持を得ました。現在、全国の市区町村ベースでパートナーシップ制度を導入しているところが急速に増加しており、その流れを支持する回答となりました。

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。

男女が平等に参画できるための施策として、上位に出てくるものは、育児・介護の負担が家族内の女性に偏らない施策、「保育・介護・家事など支援のための施策やサービスの充実」などが上位になっています。今回新たに追加した「貧困等生活上の困難に対する支援」も上位になりました。女性の貧困をなくすことが市民からも支持されており、今後、力を入れていく施策の1つに育てていくことが求められています。

2. アンケート調査結果から見える「第4次男女共同参画計画」の到達点

佐伯市「第4次男女共同参画計画」の3つの基本目標は、1つ目は「あらゆる分野における女性の活躍」、2つ目に「安全・安心に生活できる環境づくり」、そして3つ目に「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」でした。

この基本目標がどこまで達成できているのかを検証し、次の計画に活かすために、今回調査から明らかになることをみていきます。

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

「あらゆる分野における女性の活躍」のうち、職場での男女平等に対する理解をみてみましょう。職場での男女平等であり、アンケート回答者のうち会社勤めの方について、それぞれ男性常勤(N=164)、女性常勤(N=115)、女性非常勤(N=92)の男女平等についてみてみました。

問12の6項目で「男性が優遇されている」との回答が高かった「昇進・昇格」「人事配置」「賃金」「仕事の内容」について性・雇用形態別内の割合を出したものを表1~4で示しています。

表1は男女とも常勤では「平等になっている」が半数近くを占める一方、非常勤では低くなっています。その分、「わからない」が多くなっています。

興味深いのは、女性常勤は男性常勤と「平等になっている」の割合は同じであるにもかかわらず、女性で「男性が優遇されている」と感じている割合は男性より高くなっています。これは、男女平等が進まない職場が根強く残っていることの結果と考えられます。また、女性非常勤では、それほど男性優遇が高くありません。非常勤は企業も従業員も昇進・昇格を期待していない結果と考えられます。

表1 「昇進・昇格」の男女平等度

	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)	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%

表2の「人事配置」をみてみます。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なっています。同時に「男性が優遇されている」が男性より高くなっており、「人事配置」の男女平等化はあまり進んでおらず、特に女性常勤からみて、もっとも不平等度が高くなっています。

表2 「人事配置」の男女平等度

	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%

表3のから、「賃金」をみてみます。女性の常勤・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くなっており、「人事配置」同様、女性からみた不公平は続いていると判断できます。

表3 「賃金」の男女平等度

	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)	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%

最後に、表4から「仕事の内容」についてみてみます。男性常勤で「平等になっている」割合は低くなっており、女性では「平等になっている」割合が常勤・非常勤ともに高くなっています。なお、女性常勤では「男性が優遇されている」も高くなっており、「昇進・昇格」と同様に、職場間には平等度の格差がみられます。

表4 「仕事の内容」の男女平等度

	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%

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

「安全・安心に暮らせる生活環境づくり」について、DVの撲滅に向けて、市民の間で「配偶者暴力防止法（DV法）」の理解が非常に進んでいることは、先にみた通りです。

市民の関心は高い一方、家庭内の密室で起きることであり、その対策はとても難しくなっています。今回も、少ないとはいえ、アンケート調査から「命の危険を伴う暴力」が起きていることが分かりました。このなかで話し合いによって、夫婦間の解決できるものも多く含まれていることが自由回答をみると分かります。しかし、夫婦間の解決で上手くいかないときの相談先として、家族・友人になっていますが、その他の用意された選択肢はあまり活用されていませんでした。

DV防止への啓発は今後も必要ですが、一歩進めてDVを受けそうになる人が孤立しない相談体制とは何かを当事者の声を集めて考えていくことも求められています。

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

最後に、「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」についてみていきます。このために、主として啓発活動による男女共同参画社会の機運作りが行われてきました。このなかで、先にみたように性の多様性については、かなり理解度・認知度が広まっています。

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、女性活躍推進といった言葉はまだまだ人口に膾炙しているとまでは言えない結果となりました。これら言葉が、どのような社会を目指し、こうした概念が普及すると、どのような良いことが起きるのか、広げていく必要があるようです。

そこで今回、理解度や認知度が低い項目について、性・年齢にかかわらず全体としてまだ認知度・理解度が低いアンコンシャス・バイアスを除いて、年齢や性による違いがどのようなになっているのかをみてみましょう。

①ポジティブアクションー40歳代以下への普及を進めていくことが必要

まず、ポジティブアクションについて、理解度を示す「言葉も内容も知っている」は15.2%でしたが、前回調査5.9%から9.3ポイント上昇しました。また、認知度を示す「言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない」は35.9%と、理解度と認知度あわせて約半数程度まで広がっています。

この理解度・認知度を性・年齢でみていくと、表5のように、性の違いは小さくなく、年齢層の違いで大きくなっています。40歳代以下で「全く知らない」が多く、40歳代以下への浸透が課題です。

表5 ポジティブアクションの理解度・認知度

	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%

②ワークライフバランスー常勤だけでなく非常勤が抱えるワークライフバランス課題の検討が必要

次にワークライフバランスについて、全体の理解度は35.5%、前回調査よりも17.6ポイント上昇しました。認知度は31.3%で理解度・認知度あわせると6割強となります。ワークライフバランスは主として育児介護とのバランスで使われることが多いため、仕事の有無や性別の違いで理解度・認知度があると考えられます。

まず性別についてみると、表6に示されるように、女性で理解度がやや高い傾向がみら

れます。ただし、認知度まで含めると、男女差はなくなります。

このうち会社勤めの常勤だけでみると、理解度は47.2%とかなり高くなります。また、同じ会社勤めでも非常勤では35.1%と低くなります。非常勤のワークライフバランスの理解度の低さは、育児介護休業などの制度活用と関係しているのではないかと考えられます。そうであれば、ワークライフバランスを広げていくために、常勤・非常勤問わず、仕事と生活の調整の問題についての課題を拾い上げることが大切です。

表6 ワークライフバランスの理解度・認知度

	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%
言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない	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ダイバーシティー高齢者に対して多様性が高まる意義を理解してもらう工夫が必要

ダイバーシティー（多様性）について、理解度は20.6%、認知度は41.4%とあわせると6割を超えており、一定の普及は進んでいます。

性別で見ると、目立った違いはありませんが、年齢別で見ると40歳代以下では理解度・認知度が高くなっています。性別の違いよりも、年齢の違いで理解度・認知度は大きく、高齢者にも多様性の必要性が分かる工夫が必要です。

表7 ダイバーシティーの理解度・認知度

	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%

④女性活躍推進法—会社勤めで普及しつつも、非常勤での理解度は低く、改善の工夫が必要

最後に、2016年施行され、主として企業に女性活躍推進のための行動計画を求めている女性活躍推進法について、市民の理解度は17.4%、認知度は44.6%と両者あわせると半数程度になりました。

ただし、女性活躍法は職場での活躍を中心にしており、会社勤めの人とそうでない人では理解度・認知度は差ができています。表8に示されるように、性別にみると、同じような傾向になっていますが、会社勤めで常勤の人は理解度が23.8%と高くなりました。しかし、非常勤ではそれほど高くなりならず、非常勤は活躍の対象に入っていると認識されてはいないよ

うです。非常勤が「全く知らない」で高くなっていることも、そのことを示しているようです。

表8 女性活躍推進法の理解度・認知度

	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%
言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない	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. おわりに一次期計画策定に向けて

本調査では、佐伯市の男女共同参画社会づくりに活かすための市民の意識・認識に関する基礎資料が得られました。

全体傾向として、男女共同参画社会に向けた市民の考え方は、概ね支持されており、年齢が下がるにつれ、これらが当然の流れであることを理解していることが分かりました。特に学校教育の現場での男女平等が進んでいることは、一つの男女共同参画を支える基盤になっていると考えられます。多様な性への理解もかなり進んでおり、パートナーシップ制度への期待も大きいことが分かりました。男女という枠組みではない取組みも求められています。

全体として、男女共同参画への認識は高まっているなかで、課題もみえます。

まず、職場では、「男性が優遇されている」職場とそうでない職場との格差は広がっており、その改善が課題です。

また、政治の場や地域の社会通念・慣習をいかに男女共同参画にしていくのか、性・年齢・職業の有無や雇用形態などの違いを超えて、相互の理解が深まる取組みを探っていくことが求められていることが分かりました。

以上の課題をふまえ、次期計画策定では、男女共同参画の機運が高まり、誰もがワークライフバランスを実現し、性に左右されない地域社会の構築が期待されています。そうした社会に向かうにはどうすればいいか、市民とともに構想することが期待されています。