

# 男女共同参画に関する 市民意識調査・事業所意識調査 報告書【概要版】



	市民意識調査	事業所意識調査
対 象	北見市に住所を有する 20 代から 70 代の男女 2,000 人 (住民基本台帳より無作為抽出)	市内の民間事業所 857 事業所
調査手法	郵送配布・郵送回収	郵送配布（北見市労働状況調査に同封） ・郵送回収
調査期間	平成 26 年 7 月 17 日～8 月 11 日	平成 26 年 9 月 1 日～10 月 30 日
回答数	630 件（回収率 31.5%）	273 件（回収率 31.9%）

## 調査の目的

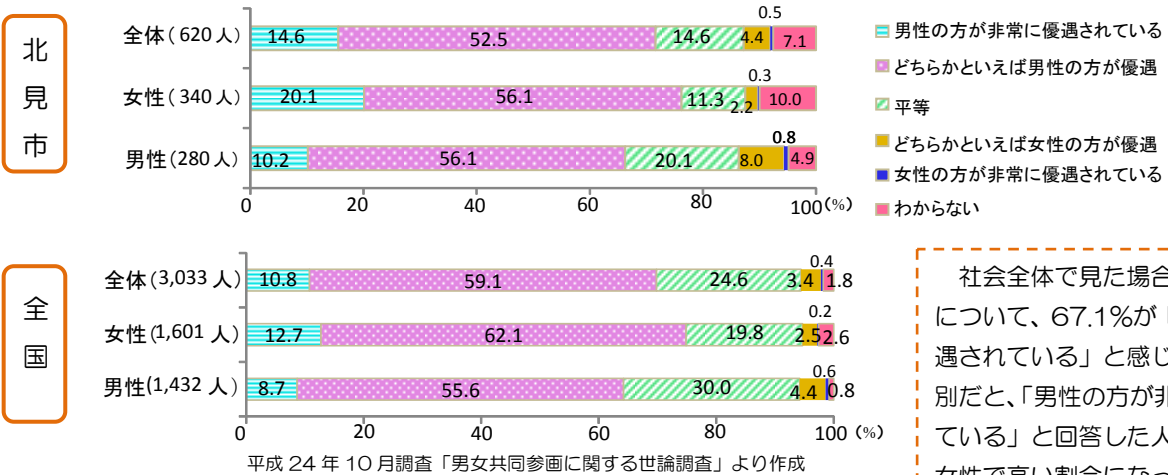
本調査は、北見市における男女共同参画に関する市民や事業所の方の意識や現状と課題などを把握し、今後、北見市の男女共同参画の施策を推進していくうえでの基礎資料とする目的として実施しました。また、次期男女共同参画基本計画（男女共同参画プランきたみ）を策定するにあたっての資料としても活用させていただきます。

# 北見市

# 1 男女共同参画に関する意識

## 男女の地位の平等観について

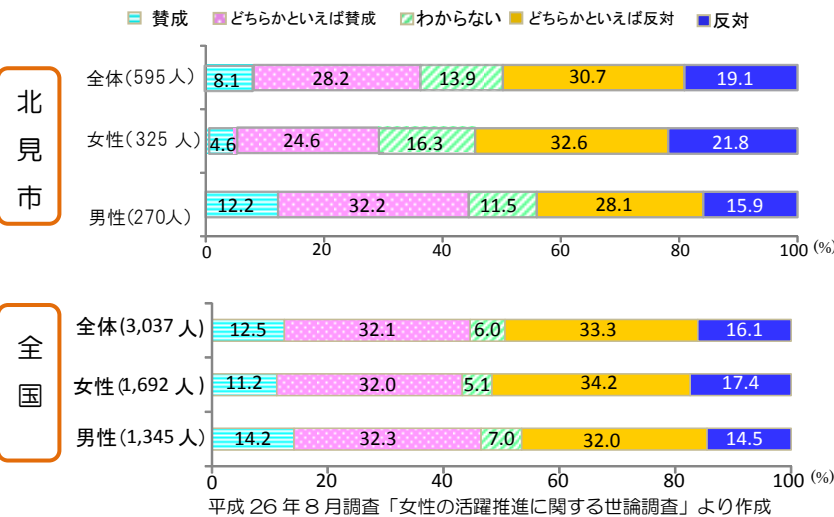
市民



社会全体で見た場合、男女の地位について、67.1%が「男性の方が優遇されている」と感じており、男女別だと、「男性の方が非常に優遇されている」と回答した人が男性よりも女性で高い割合になっています。

## 「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」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「反対」+「どちらかといえば反対」と回答しています。なお、全国調査の結果と比べると、北見市では「賛成」、「どちらかといえば賛成」の割合が男性、女性ともに低くなっています。

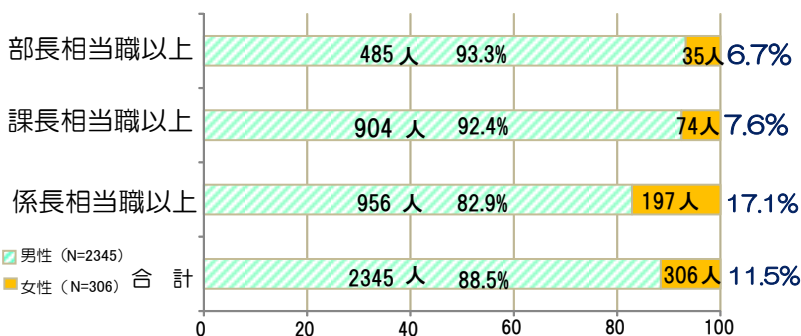


# 2 女性の活躍推進について

## 民間事業所における女性管理職等の割合

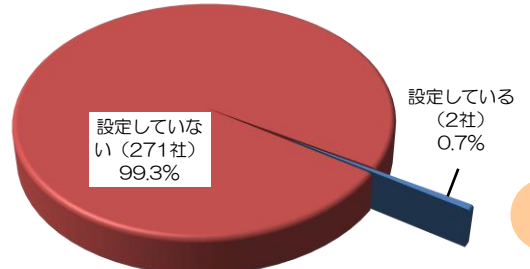
事業所

### 【部長・課長・係長相当職以上に占める女性の割合】



民間事業所における女性管理職の割合は、課長相当職以上が 7.6%、部長相当職では 6.7% でした。これに対して、女性登用の数値目標を設定している事業所は 2 社のみでした。

【女性役員・管理職登用の数値目標設定について】

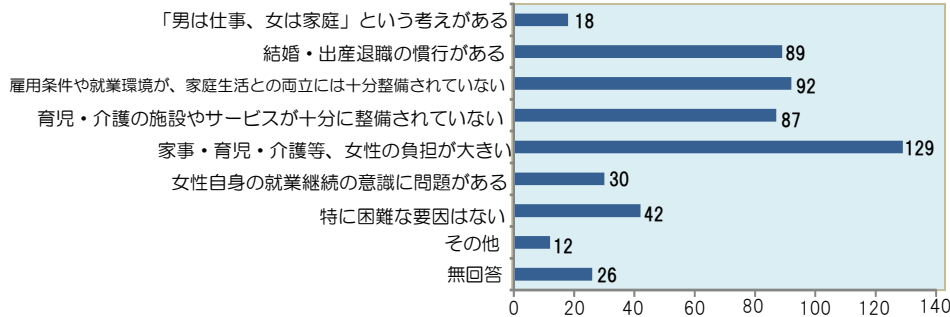


### 3 女性が働き続けることについて

#### 女性の継続した就業を困難にしている要因

事業所

- 1位 家事・育児・介護等、女性の負担が大きい 47.3%
- 2位 雇用条件や就業環境が、家庭生活との両立には十分整備されていない 33.7%
- 3位 結婚・出産退職の慣行がある 32.6%
- 4位 育児・介護の施設やサービスが十分に整備されていない 31.9%
- 5位 特に困難な要因はない 15.4% (※複数回答-上位回答のみ N=525)

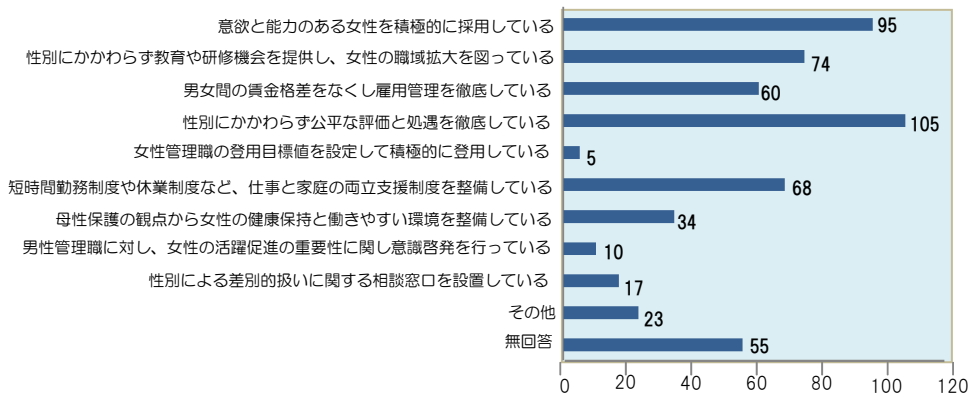


事業所が考える女性が働き続けることが難しい要因として「家事・育児・介護等について女性の負担が大きい」という回答が1番多くなっています。

#### 女性が継続して就業を続けるための具体的な事業所の取組み

事業所

- 1位 性別にかかわらず公平な評価と処遇を徹底している 38.5%
- 2位 意欲と能力のある女性を積極的に採用している 34.8%
- 3位 性別にかかわらず教育や研修機会を提供し、女性の職域拡大を図っている 27.1%
- 4位 短時間勤務制度や休業制度など、仕事と家庭の両立支援制度を整備している 24.9%
- 5位 男女間の賃金格差をなくし雇用管理を徹底している 22.0% (※複数回答-上位回答のみ N=546)

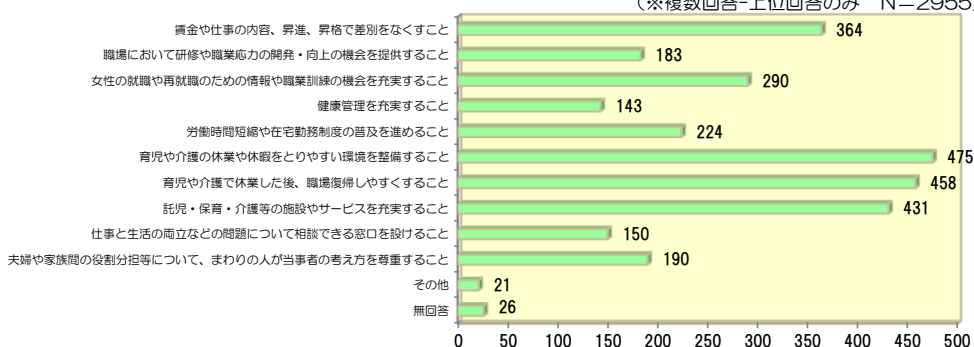


事業所が行っている女性が働き続けるための取組みとして、「性別にかかわらず公平な評価と処遇を徹底している」、次に「意欲と能力のある女性を積極的に採用している」が多くなっています。

#### 女性が働きつづけるために必要だと思うこと

市民

- 1位 育児や介護の休業や休暇をとりやすい環境を整備すること 75.4%
- 2位 育児や介護で休業した後、職場復帰しやすくすること 72.7%
- 3位 託児・保育・介護等の施設やサービスを充実すること 68.4%
- 4位 賃金や仕事の内容、昇進、昇格で差別をなくすこと 57.8%
- 5位 女性の就職や再就職のための情報や職業訓練の機会を充実すること 46.0% (※複数回答-上位回答のみ N=2955)

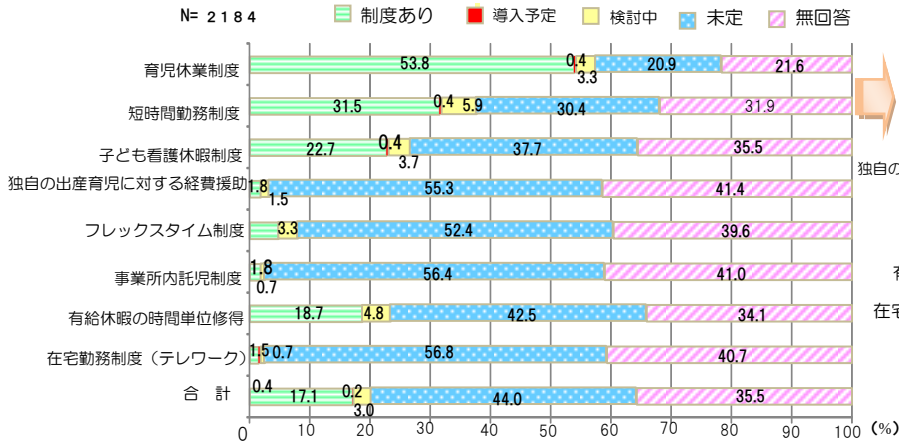


女性が働きつづけるために必要なことは、「育児や介護の休業や休暇をとりやすい環境を整備すること」「育児や介護で休業した後、職場復帰しやすくすること」という、職場における両立支援の環境整備が必要との答えが多くなっています。

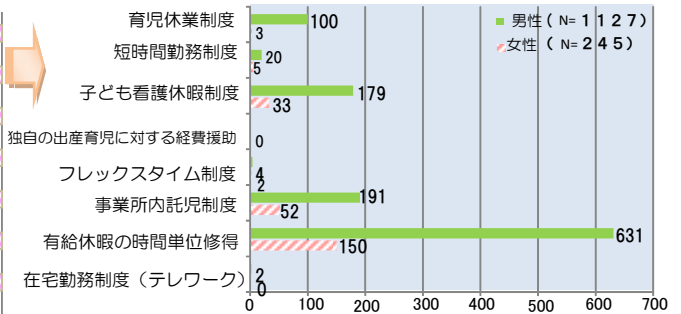
仕事と家庭の両立支援について（各種休業制度等の状況）

事業所

●育児を行う従業員を支援するための制度の実施状況

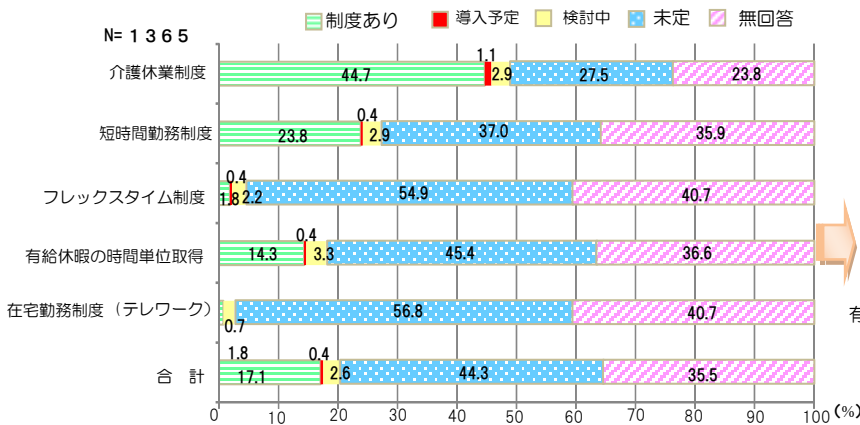


【制度がある場合の1年間の利用状況】

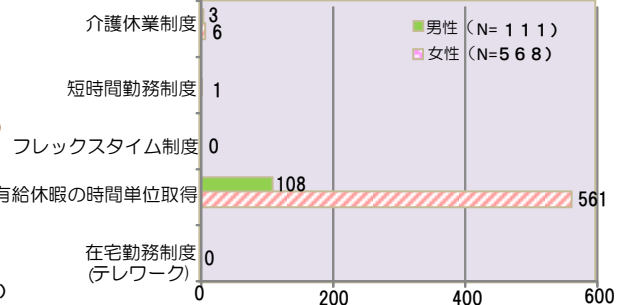


育児及び介護を行う従業員の支援への取り組み状況について、育児休業制度の整備は53.8%、介護休業制度の整備は44.7%でした。「有給休暇の時間単位取得」や「子どもの看護休暇」を男女別に見ると、女性の取得が圧倒的に多く、男性の取得状況は数値的にはまだ低い状況にあります。

●介護を行う従業員を支援するための制度の実施状況

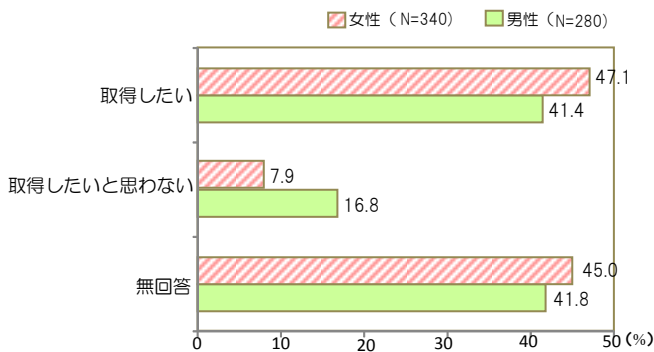


【制度がある場合の1年間の利用状況】

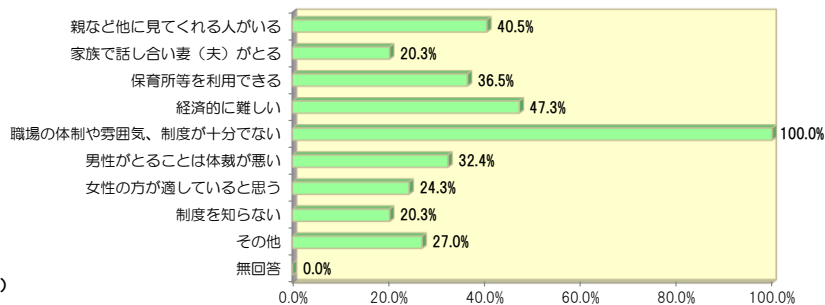


育児休業や介護休業を取得することについて

市民



【休業制度を利用しない理由】



仕事と生活の調和【ワーク・ライフ・バランス】

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現することができます。

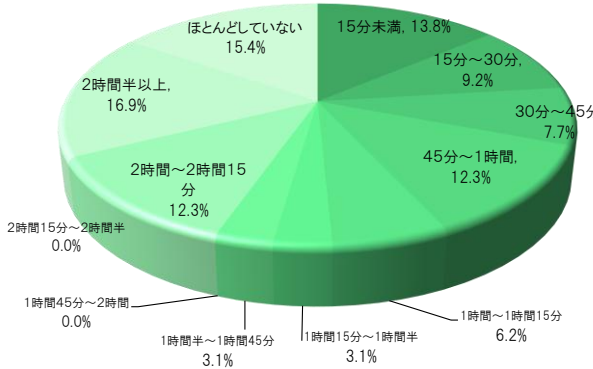
育児休業や介護休業が必要になったときに取得したいと考えているかを確認したところ、「取得したい」が男女ともに4割を超えました。一方、現実にはどのような状況であるかを質問したところ、「制度を利用しない」と回答した全員が「職場の体制や雰囲気、制度が十分でない」と答えています。

## 5 男性の家事・育児・介護への参加について

### 子育て期にある男性の家事・育児時間

市民

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児参加時間



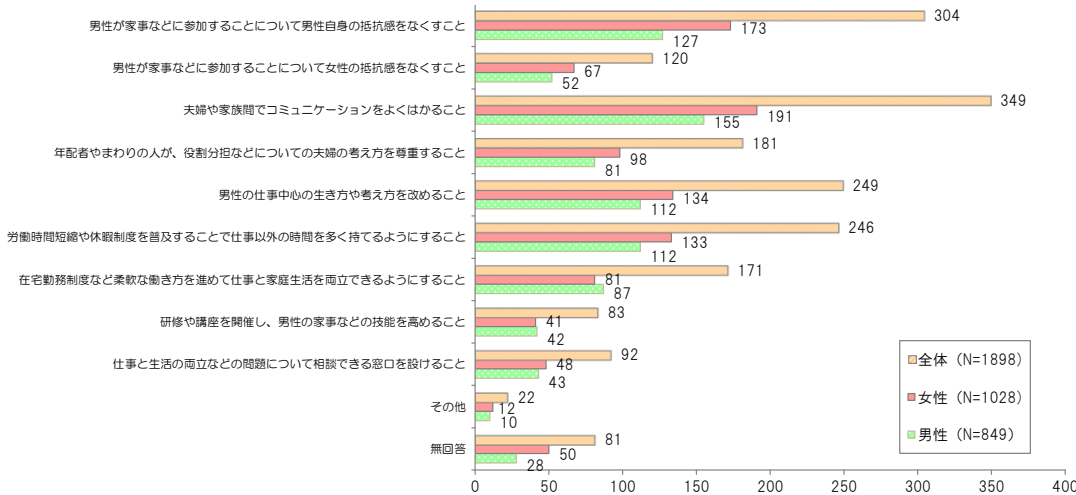
設問	回答数	割合
15分未満	9	13.8%
15分～30分	6	9.2%
30分～45分	5	7.7%
45分～1時間	8	12.3%
1時間～1時間15分	4	6.2%
1時間15分～1時間半	2	3.1%
1時間半～1時間45分	2	3.1%
1時間45分～2時間	0	0.0%
2時間～2時間15分	8	12.3%
2時間15分～2時間半	0	0.0%
2時間半以上	11	16.9%
ほとんどしていない	10	15.4%
無回答	0	0.0%
合計	65	100.0%

1週間を平均して家事などに1日どれくらい携わっているかについて、6歳未満の子どもを持つ男性は、「2時間以上」+「2時間半以上」が29.2%でしたが、「15分未満」+「ほとんどしていない」も29.2%となりました。

### 男性が家事・育児・介護に積極的に参加するために必要なこと

市民

- 1位 夫婦や家族間でコミュニケーションをよくはかること **55.4%**
- 2位 男性が家事などに参加することについて男性自身の抵抗感をなくすこと **48.3%**
- 3位 男性の仕事中心の生き方や考え方を改めること **39.5%**
- 4位 労働時間短縮や休暇制度を普及することで仕事以外の時間を多く持てるようにすること **39.0%**
- 5位 年配者やまわりの人が、役割分担などについての夫婦の考え方を尊重すること **28.7%** (※複数回答-上位回答のみ)

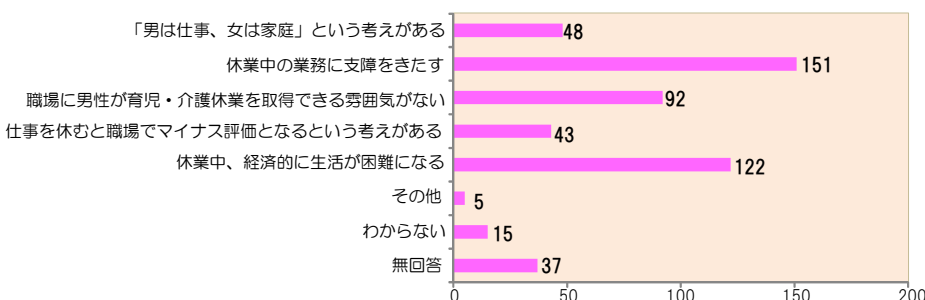


男性が家事・育児・介護に積極的に参加するためには、「家族の間でコミュニケーションをよくはかること」という回答が過半数を占め、自分自身の身近なところから行動していくことが必要という認識が高くなっています。

### 男性の育児・介護休業が進まない要因

事業所

- 1位 休業中の業務に支障をきたす **55.3%**
- 2位 休業中、経済的に生活が困難になる **44.7%**
- 3位 職場に男性が育児・介護休業を取得できる雰囲気がない **33.7%**
- 4位 「男は仕事、女は家庭」という考えがある **17.6%**
- 5位 仕事を休むと職場でマイナス評価となるという考えがある **15.8%** (※複数回答 N=513)



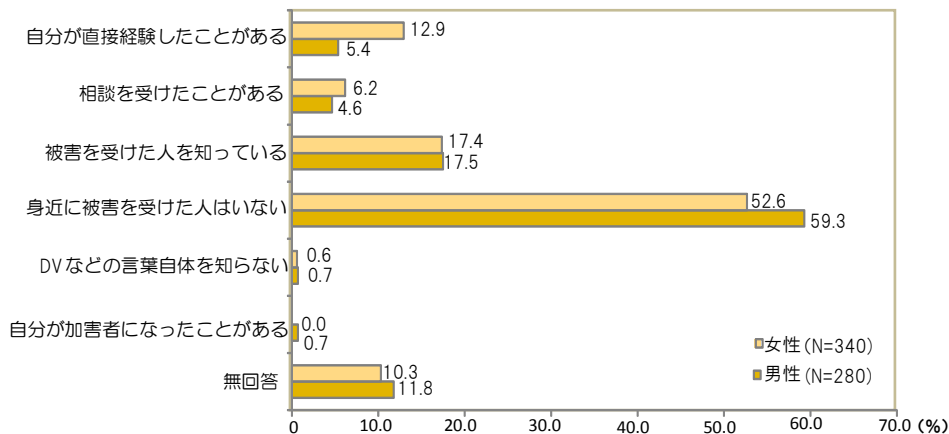
上位1位～3位の結果を見ると、今後、男性が育児休業や介護休業取得を進めるためには、事業所での代替要員の確保や給与補償、また、男性が取得しやすい職場の雰囲気づくりも必要となります。



## 6 男女の人権について

DV（夫婦間・恋人等からの身体的・精神的暴力）やセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）について

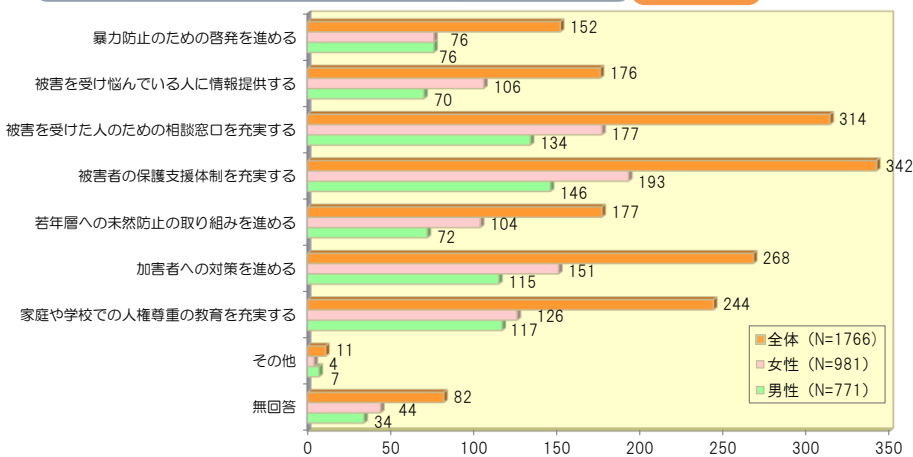
市民



DVやセクシュアル・ハラスメントについて、女性では12.9%、男性では5.4%の人が「直接経験したことがある」という回答でした。また、「被害を受けた人を知っている」又は「相談を受けたことがある」と答えた人は男女合わせて20%を超えています。

DV防止の取り組みに必要と思うこと

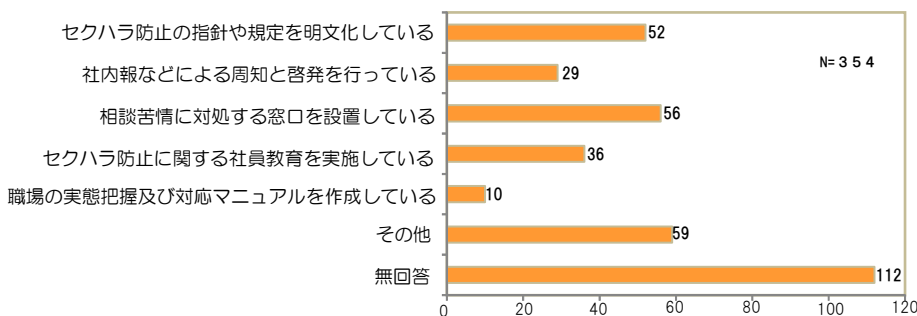
市民



DV防止の取り組みに必要と思うことは、「被害者の保護支援体制の充実」が最も多く、次に「被害者の相談窓口の充実」、「加害者への対策」、「家庭や学校での人権尊重の充実」が多くなっています。被害にあった時に相談できる窓口の周知、専門の相談員や関係機関との連携による支援体制の充実が必要です。

セクシュアル・ハラスメントの防止についての取り組み

事業所



事業所におけるセクシュアル・ハラスメントの防止のための取り組みは「無回答」と「その他」の合計が6割を超えました。男女雇用機会均等法では、事業主に対してセクシュアル・ハラスメント防止の措置を講じることを義務付けていますが、取り組みの上位は「相談苦情に対処する窓口の設置」、「セクハラ防止の指針や規定の明文化」が多くなっています。

### DV（配偶者等からの暴力）

ドメスティック・バイオレンスの略で、配偶者等からの身体的な暴力、又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動や精神的・性的暴力のことです。



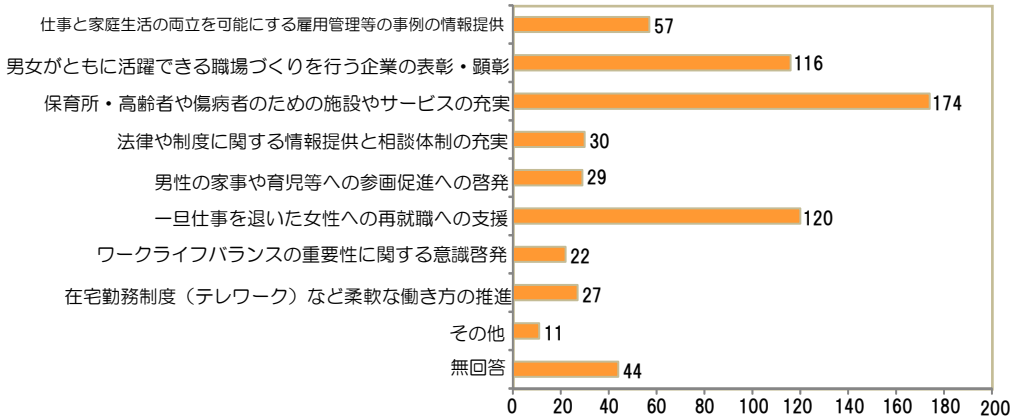
## 7 北見市に求めること

### 男女がともに職場で働き続けるために北見市に望むこと

事業所

- |    |                               |       |
|----|-------------------------------|-------|
| 1位 | 保育所、高齢者や傷病者のための施設やサービスの充実     | 63.7% |
| 2位 | 一旦仕事を退いた女性への再就職への支援           | 44.0% |
| 3位 | 男女がともに活躍できる職場づくりを行う企業の表彰・顕彰   | 42.5% |
| 4位 | 仕事と家庭生活の両立を可能にする雇用管理等の事例の情報提供 | 20.9% |
| 5位 | 法律や制度に関する情報提供と相談体制の充実         | 11.0% |

(※複数回答-上位回答のみ N=630)



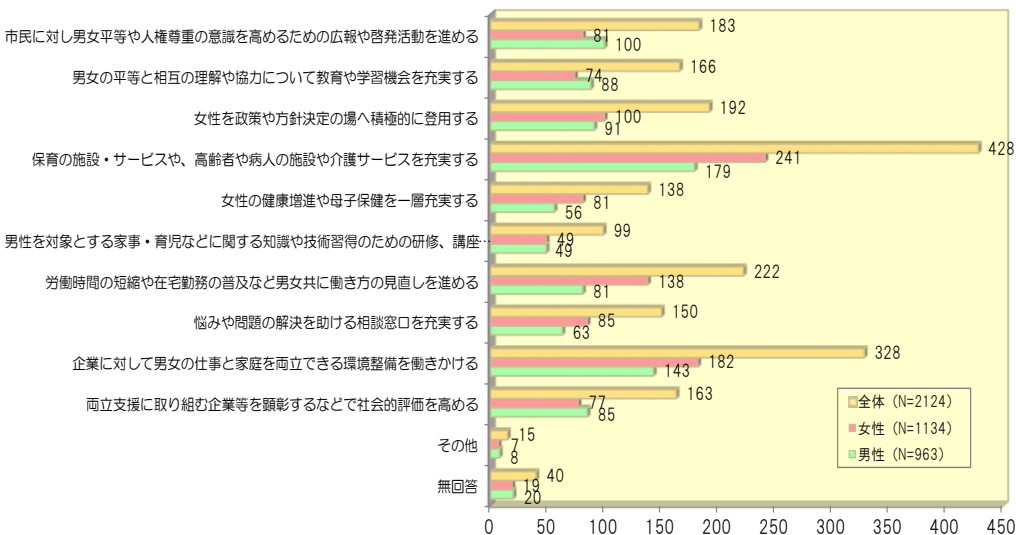
事業所が男女ともに職場で働き続けるために市に望むことは、「保育所、高齢者や傷病者のための施設やサービスの充実」という回答が最も多く、次に「一旦仕事を退いた女性への再就職への支援」が多くなっています。また、「男女ともに活躍できる職場づくりを行う企業の表彰・顕彰」や「雇用管理等の事例の情報提供」の回答も多くなっています。

### 男女共同参画を進めるうえで、北見市が力を入れるべきこと

市民

- |    |                                     |       |
|----|-------------------------------------|-------|
| 1位 | 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する   | 67.9% |
| 2位 | 企業に対して男女の仕事と家庭を両立できる環境整備を働きかける      | 52.1% |
| 3位 | 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める    | 35.2% |
| 4位 | 女性を政策や方針決定の場へ積極的に登用する               | 30.5% |
| 5位 | 市民に対し男女平等や人権尊重の意識を高めるための広報や啓発活動を進める | 29.0% |

(※複数回答-上位回答のみN=2124)

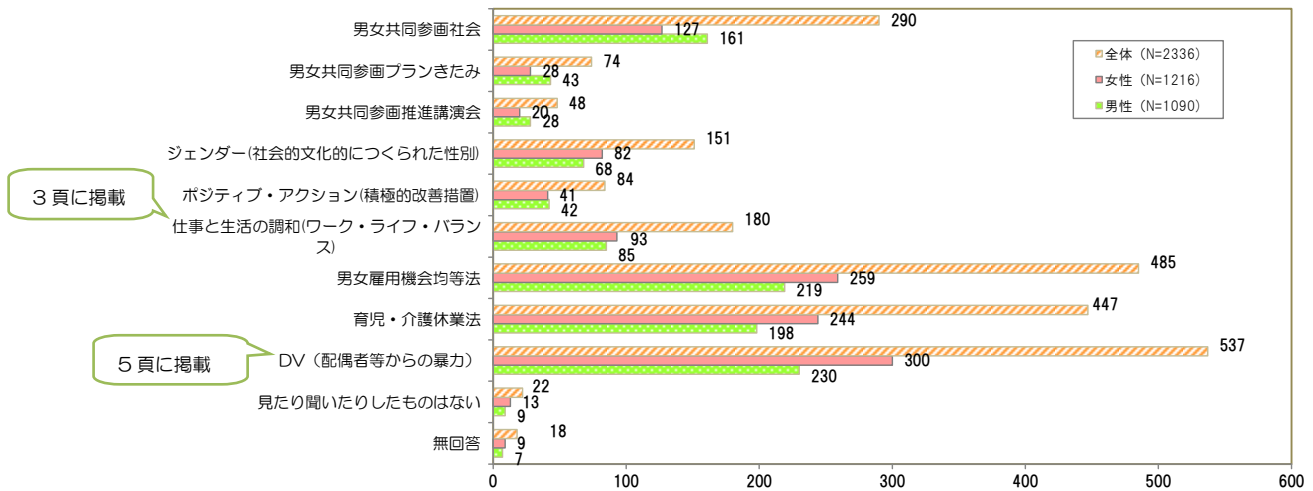


男女共同参画を進めるうえで市が力を入れるべきことは、事業所と同じく、「保育や介護などの公的サービスの充実」が一番多く、次いで「企業における仕事と家庭の両立支援の環境整備の働きかけ」が多くなっています。3位の「労働時間の短縮や在宅勤務の普及などの働き方の見直し」も含め、女性の社会参加を後押しするために、多様な働き方が求められています。



男女共同参画のことばの中で見たり聞いたりしたことがあるもの

市民



3 頁に掲載

5 頁に掲載

### 「男女共同参画社会」とは (男女共同参画社会基本法第2条)

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことです。

#### 男女共同参画プランきたみ

北見市が男女共同参画を推進するための施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。

#### 男女共同参画推進講演会

北見市が行っている男女共同参画の普及啓発事業のひとつで、1年に1回テーマを決めて開催しています。

#### ジェンダー (社会的文化的につくられた性別)

「男らしさ、女らしさ」「男は仕事、女は家庭」などの言葉で表現される社会的、文化的に形成される男女の差異をいいます。

#### ポジティブ・アクション (積極的改善措置)

様々な分野において活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、男女のいずれか一方に対して、活動に参画する機会を積極的に提供することです。

#### 男女雇用機会均等法

職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律です。

#### 育児・介護休業法

育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援することによって福祉の増進を図るとともに、経済・社会の発展に資することを定めた法律です。

◇調査にご協力いただき、誠にありがとうございました◇

男女共同参画に関する市民意識調査・事業所意識調査報告書【概要版】

平成27年11月作成 北見市市民環境部市民生活課男女共同参画係

北見市北2条東1丁目11番地 北2条仮庁舎1階

電話:0157-25-1149 FAX:0157-57-4011