

# 男女共同参画に関する 市民意識調査・事業所調査報告書

概要版

平成29年8月に市民及び事業所のみなさまのご理解とご協力のもと、男女共同参画に関する「市民意識調査」及び「事業所調査」を実施しました。この調査は、現行の「八代市男女共同参画計画」(平成21年度～平成30年度)の計画期間が平成30年度に終了することに伴い、市民や事業所の皆様の男女共同参画に関する意識や市内事業所における女性の登用に関する状況等について把握し、新たな計画策定の基礎資料とするために実施したものです。

## 調査の概要と調査結果の見方

| 調査名称  | 男女共同参画に関する市民意識調査                 | 男女共同参画に関する事業所調査  |
|-------|----------------------------------|--|
| 調査対象  | 無作為抽出による<br>満18歳以上75歳未満の市民3,000人 | 平成26年経済センサス基礎調査・事業所<br>母集団データベースから無作為抽出した<br>200事業所(市内に事業所をおく) |
| 調査期間  | 平成29年8月10日～8月31日                 |  |
| 有効回収数 | 1,550件(有効回収率51.7%)               | 113件(有効回収率56.5%)   |

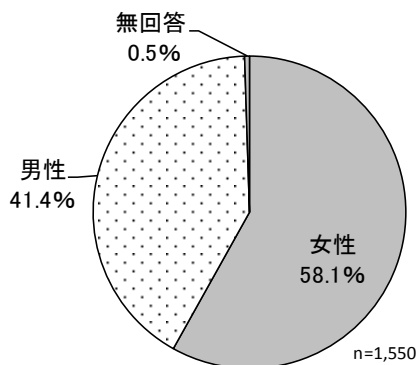
### ■ 調査結果の見方

- \* グラフの「n」の表記は回答者数を示します。
- \* グラフ内の回答率(%)は、小数点第2位を四捨五入したため、合計が100%にならない場合があります。
- \* 本市民意識調査の比較対象とした調査結果は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成28年)と、熊本県「男女共同参画に関する県民意識調査報告書」(平成26年)です。
- \* 事業所調査の比較対象とした調査結果は、熊本県「平成28年度 熊本県労働条件等実態調査報告書」(平成29年3月)です。

## 市民意識調査と事業所調査の回答者特性

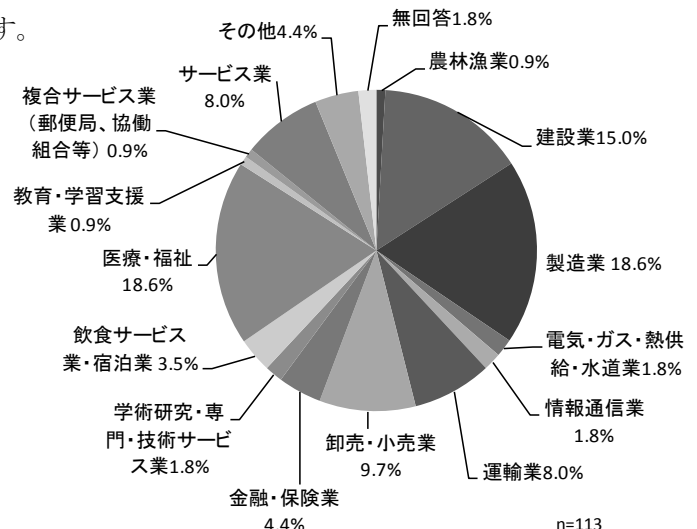
### ■ 市民意識調査

女性が約6割(58.1%)、男性が約4割(41.4%)となっています。



### ■ 事業所調査

「製造業」と「医療・福祉」が18.6%で最も多くなっています。



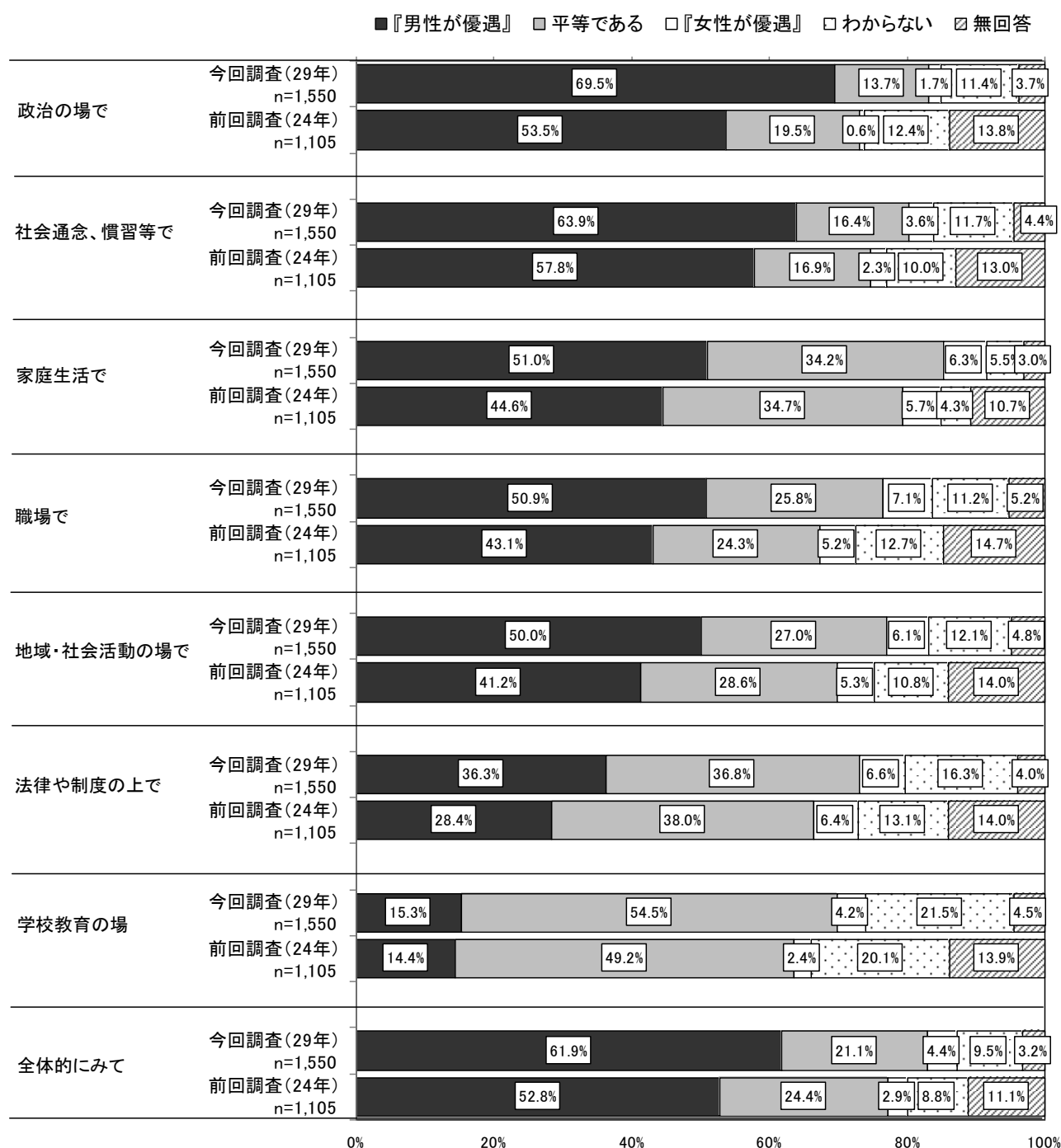
# 市民意識調査の結果

## 男女の地位の平等感について

Q 各分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか

●「学校教育の場」「法律や制度の上」では、『男女が平等』の割合が高いものの、前回調査(平成24年)に比べ、「政治の場」「社会通念、慣習等」など6項目で『男性優遇』の割合が上昇しています。

男女の地位の平等感について(前回調査との比較)



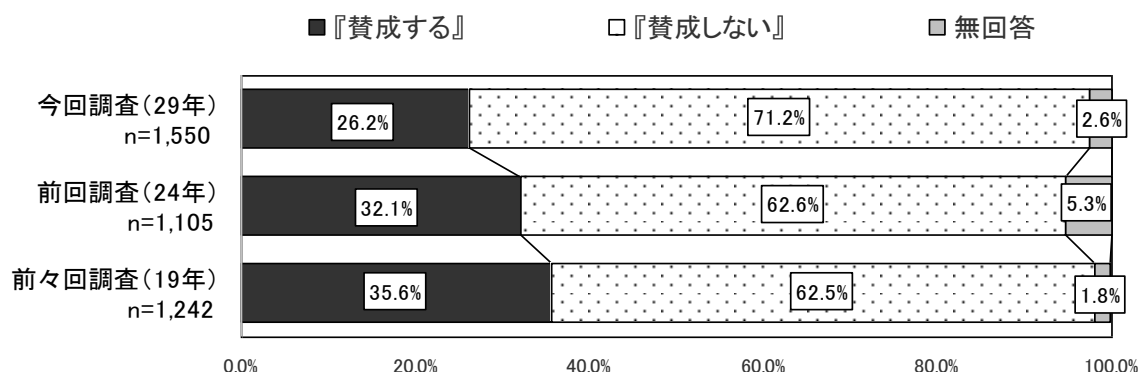
※『男性(女性)が優遇』は、「男性(女性)のほうが優遇」と「どちらかといえば男性(女性)のほうが優遇」の合計値

## 家庭生活の役割分担について

Q 「男は仕事、女は家庭」などと性別で役割を固定する考え方について、どう思いますか

- 前回調査(平成 24 年)に比べ、性別で役割を固定する考え方に『賛成しない』の割合が、上昇しています。全国調査や熊本県の調査結果と比較しても、『賛成しない』の割合が八代市の方が高くなっています。

性別で役割を固定する考え方（前回、前々回調査との比較）



※『賛成する』は「賛成する」と「どちらかといえば賛成する」の合計値

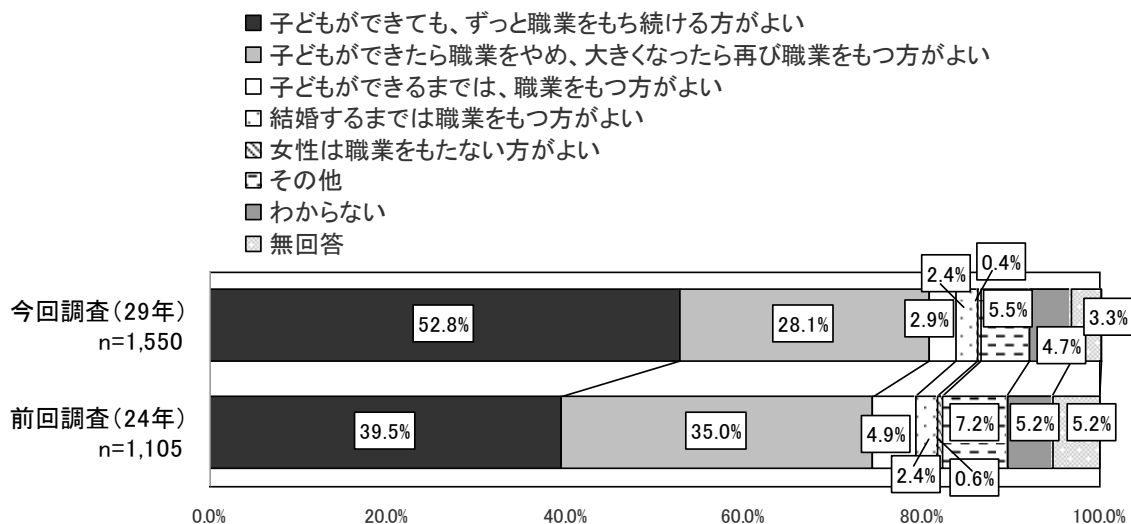
※『賛成しない』は「賛成しない」と「どちらかといえば賛成しない」の合計値

## 女性が職業を持つことについて

Q 女性が職業を持つことについて、どのようにお考えですか

- 前回調査(平成 24 年)に比べ、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」が大幅に上昇しています。

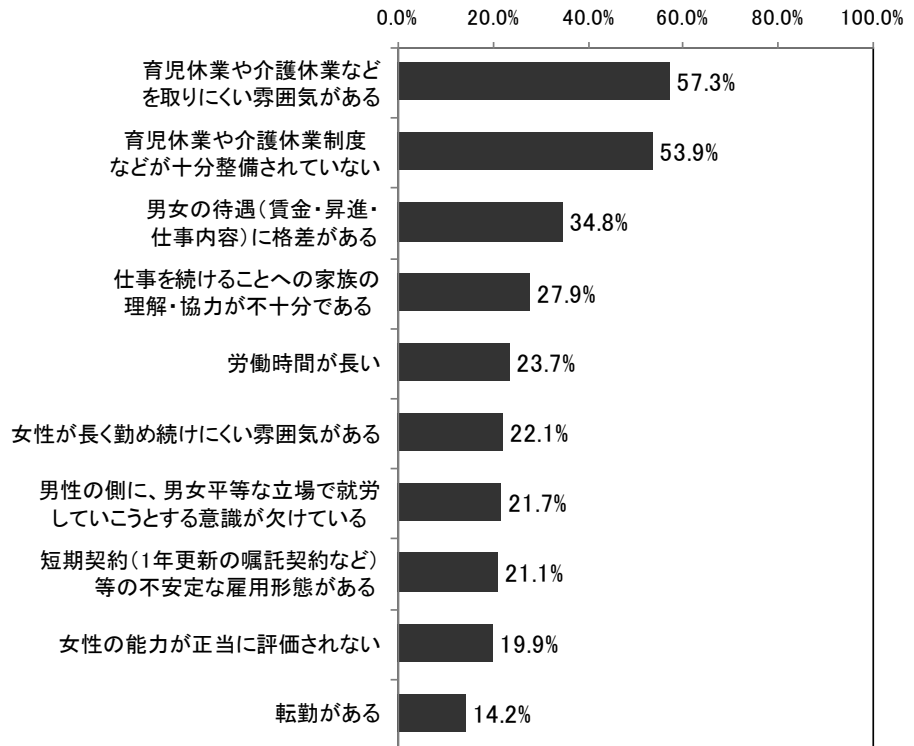
女性が職業を持つことについて（前回調査との比較）



Q 女性が職業を持ち続けるうえでの問題は、どのようなことだと思いますか

●女性が働き続けるうえで問題は、「育児休業・介護休業が取りにくい」「制度が整備されていない」と5割以上が答えています。

女性が職業を持ち続けるうえでの問題

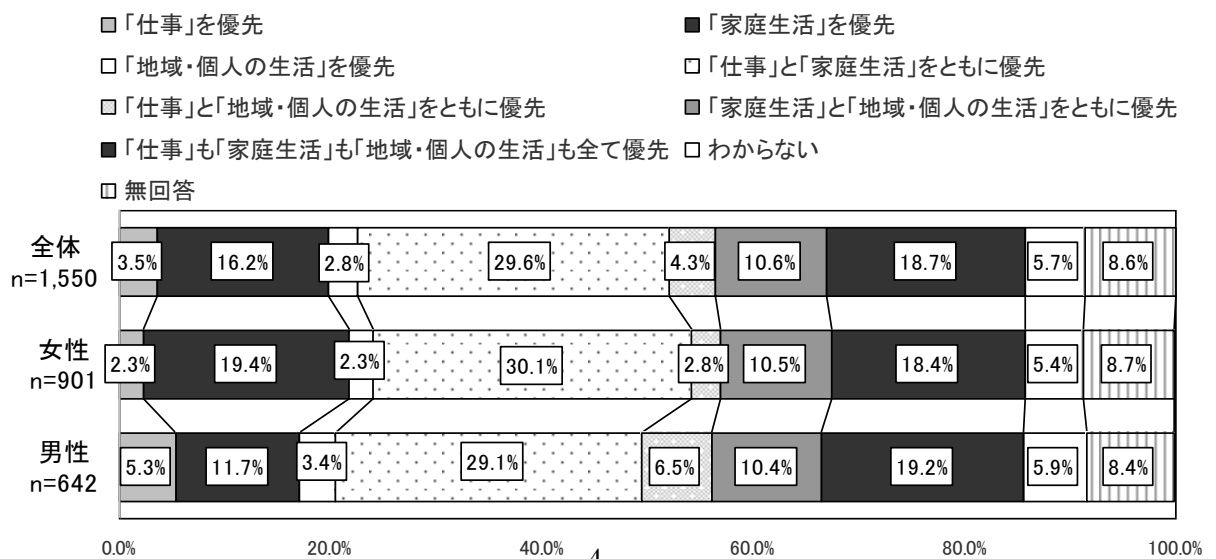


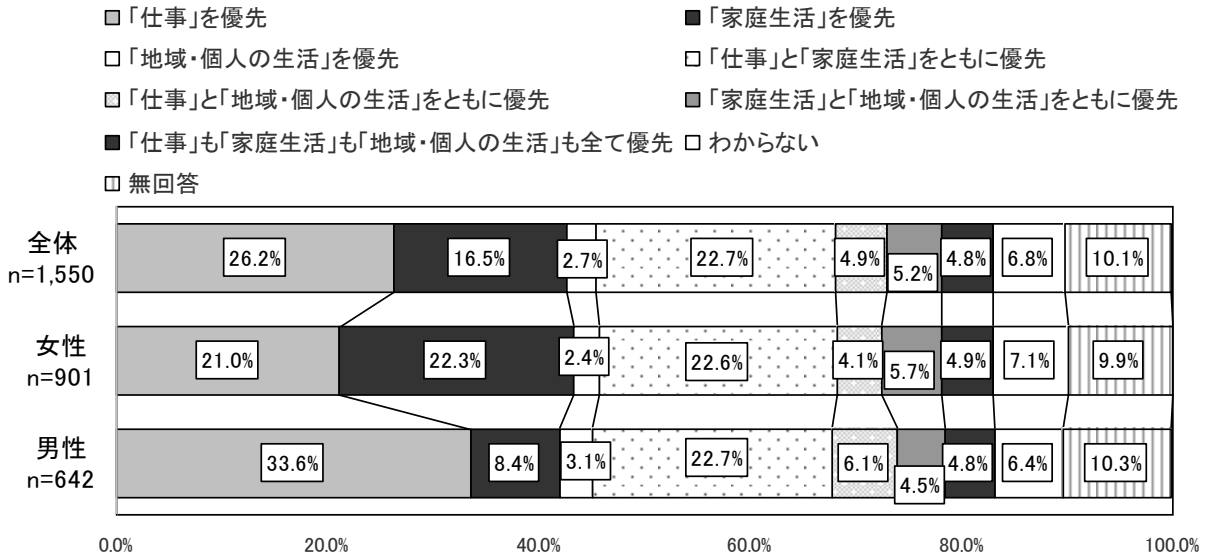
仕事と家庭・地域生活の両立について

Q 生活の中での優先度について、【希望に最も近いもの】と【現実(現状)に最も近いもの】を、選んでください

●仕事と家庭・地域生活の両立についての優先度は、希望では、男女とも「仕事と家庭生活ともに優先」が最も高くなっています。しかし、現実では希望と異なり、「仕事を優先」の割合が高く、特に男性の「仕事を優先」の割合が高くなっています。希望と現実にはひらきがみられます。

希望





## ドメスティックバイオレンス（DV）の被害体験

Q これまでに配偶者や恋人、パートナーから次のア～セのような行為をされたことがありますか

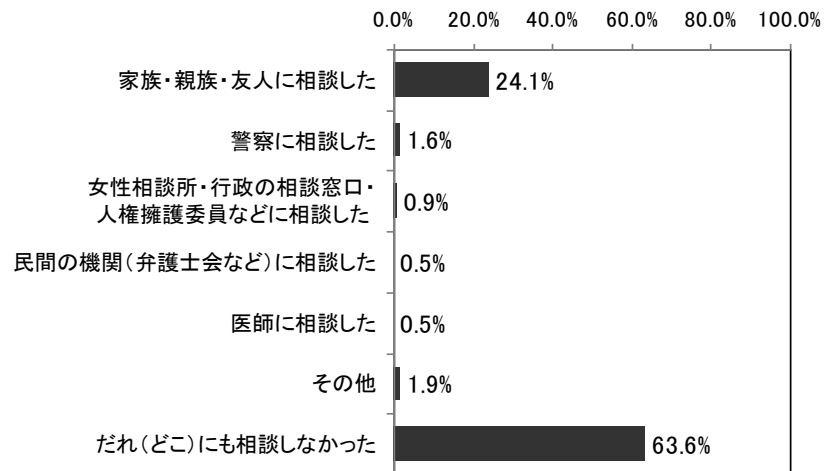
●「大声でどなる」、「長時間無視する」など精神的な暴力の被害者が多く、次に「平手でうつ、突き飛ばす」、「誰のおかげで生活できるのだ」などの順となっています。



Q 暴力の被害に対して、だれか(どこか)に相談しましたか。

●DVをうけても「だれにも相談しなかった」と答えた割合が6割を超えています。

### DV被害者の相談状況

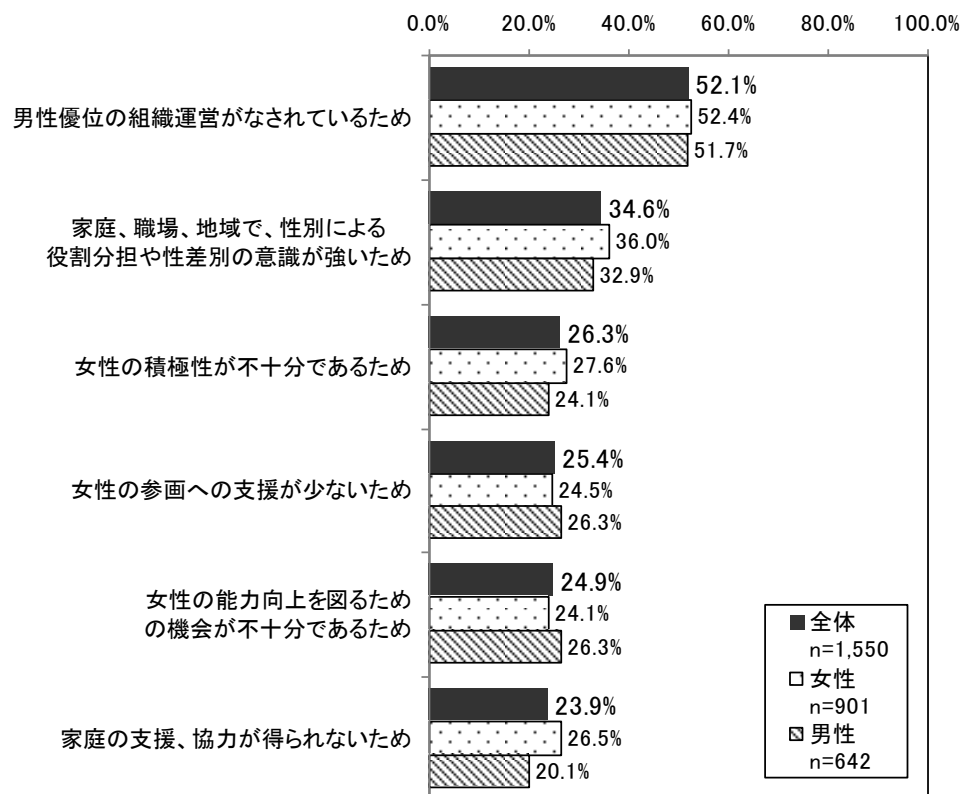


## 政策・方針決定の場での男女共同参画について

Q 「政治や行政、職場などにおいて、企画立案や方針決定の場に女性の参画がまだまだ少ない」と言われていますが、その原因は何だと思えますか

●「男性優位の組織運営がなされているため」の割合が最も高く、次いで、「家庭、職場、地域で、性別による役割分担や性差別の意識が強いため」「女性の積極性が不十分であるため」の順になっています。

### 企画立案や方針決定の場に女性の参画が少ない原因(性別比較)

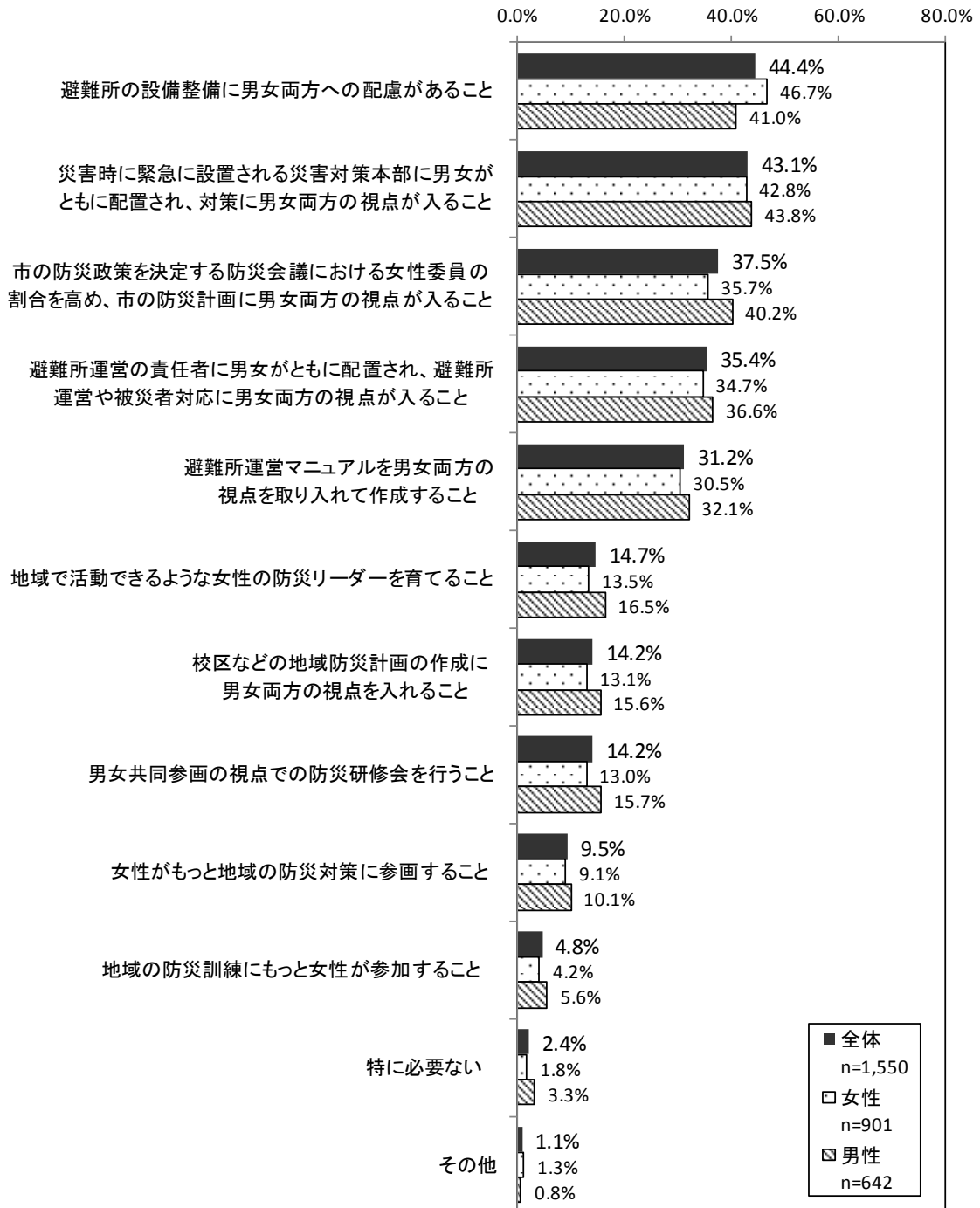


## 防災・復興での女性の参画について

Q 防災や復興の面において、性別などに配慮した対応のために、特に何が必要だと思いますか

●「避難所の設備整備に男女両方への配慮があること」「災害時に緊急に設置される災害対策本部に男女がともに配置され、対策に男女両方の視点が入ること」の割合が高くなっています。

防災や復興の面で性別に配慮した対応として必要なこと（性別比較）

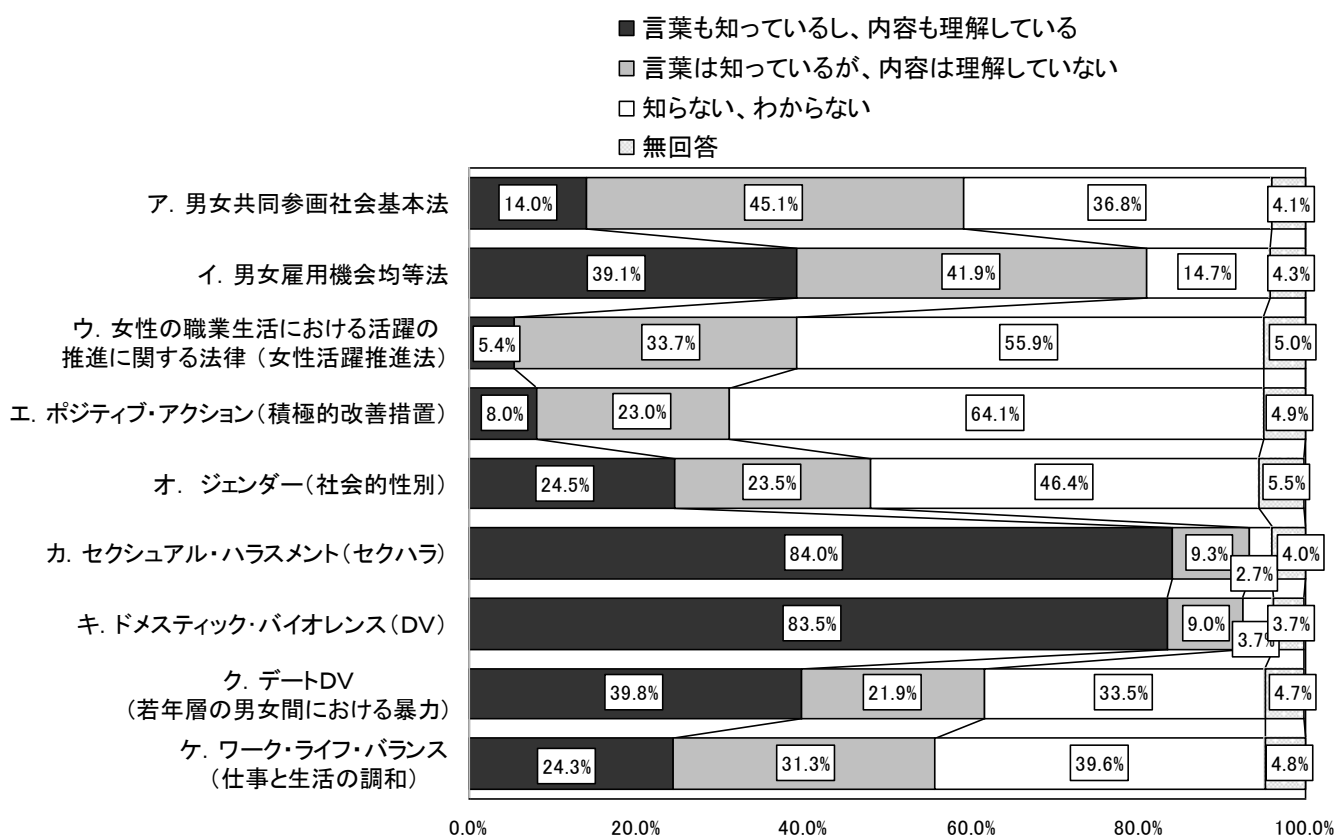


## 男女共同参画社会の推進について

### Q 次の言葉について知っていますか

- 「男女共同参画」などの言葉や法律についての認知度は、「セクハラ」「DV」などは8割以上と高く、次に「デートDV」「男女雇用機会均等法」が4割程度となっています。「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」や「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」の女性活躍の推進に必要なといわれている言葉の認知度は、低い状況です。

### 男女共同参画用語の認知度

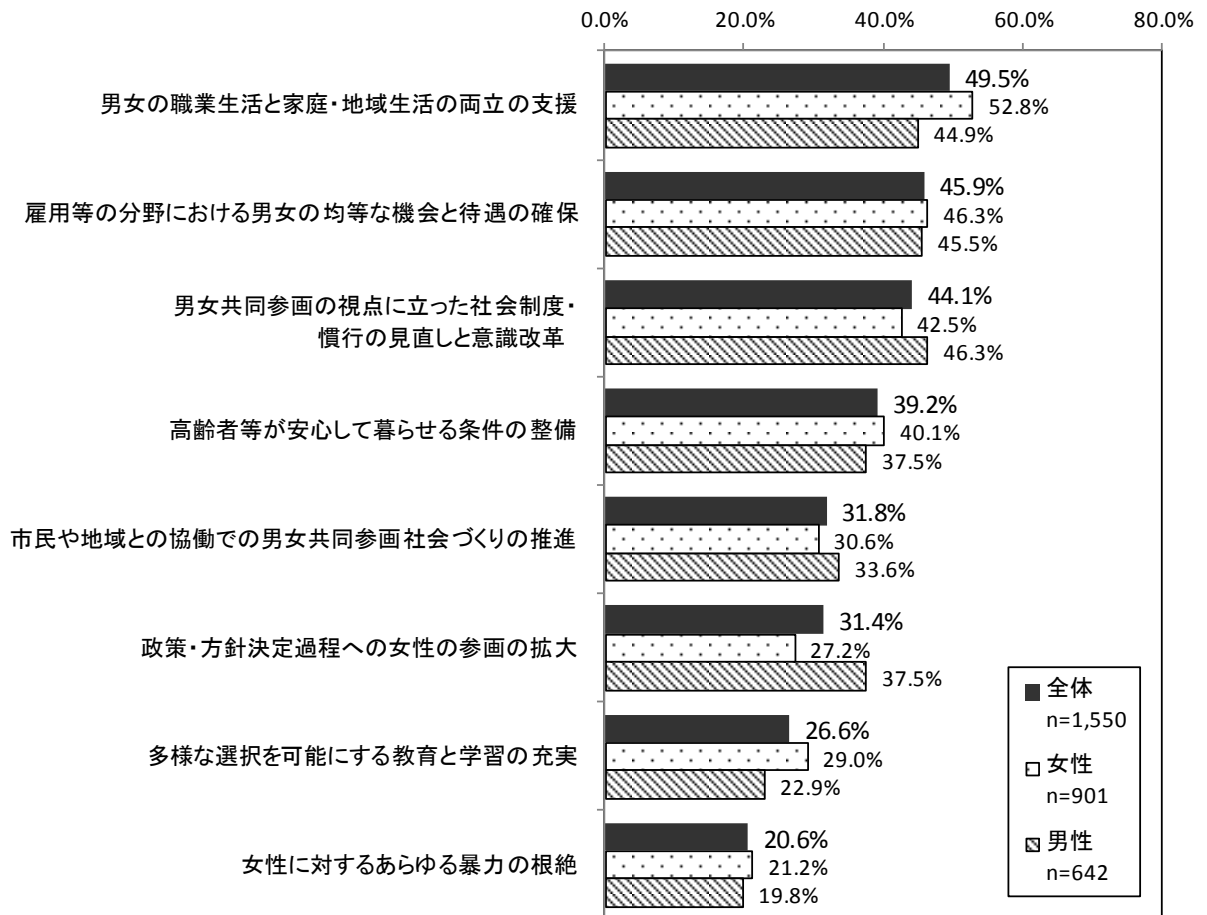




Q 八代市が、男女共同参画社会を形成するために、力を入れるべき対策は何だと思えますか。

●「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援」の割合が最も高く、次に「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」「社会制度・慣行の見直しと意識改革」となっています。

男女共同参画社会形成のために力を入れるべき対策



# 事業所調査の結果

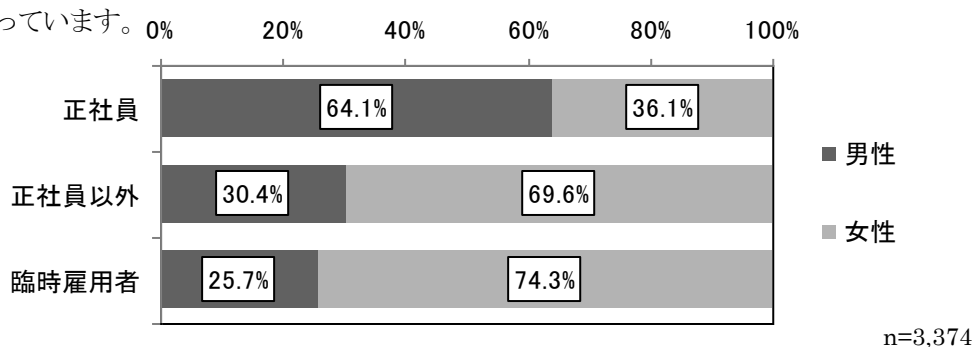
## 事業所の状況

Q 貴事業所の状況についておたずねします

●男性の方が正社員や管理職の割合が高くなっています。

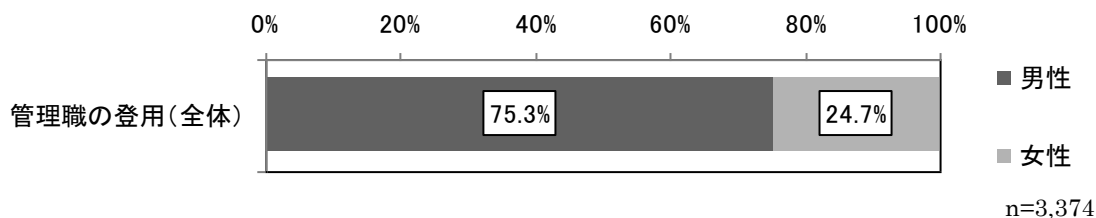
### 就業形態別にみた男女の割合

就業形態別に男女の割合をみると、「正社員」では男性の割合が高く、「正社員以外」と「臨時雇用者」では女性の割合が高くなっています。



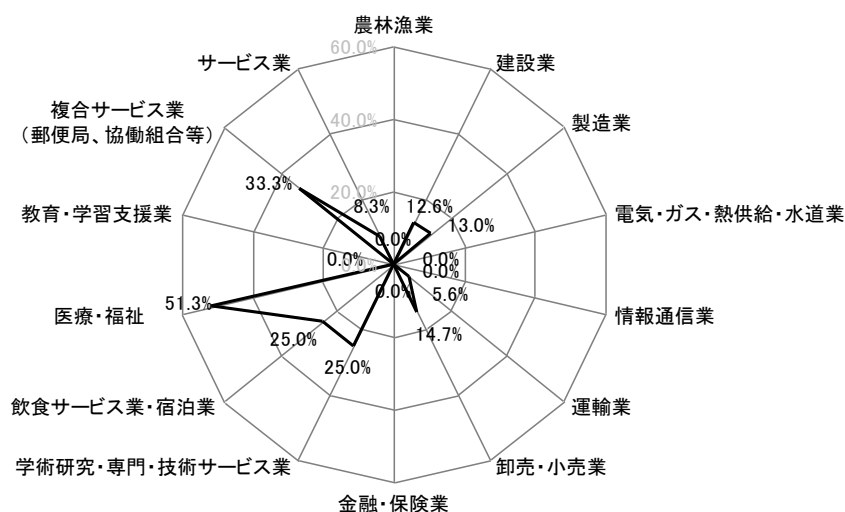
### 管理職の性別割合

管理職の性別割合をみると、男性(75.3%)、女性(24.7%)と男性の方が上回っています。



### 産業別にみた女性管理職の割合

業種別では、「医療・福祉」「複合サービス業」で女性の管理職の割合が高くなっています。

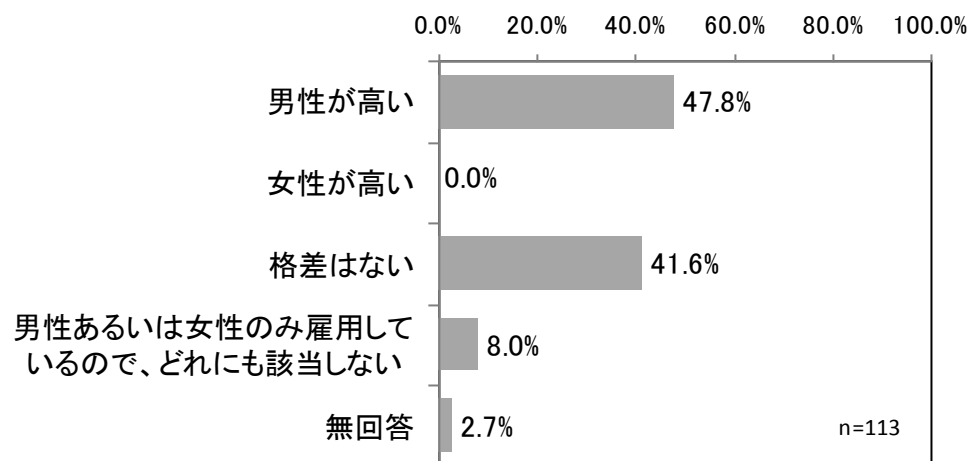


## 正規従業員の平均給与

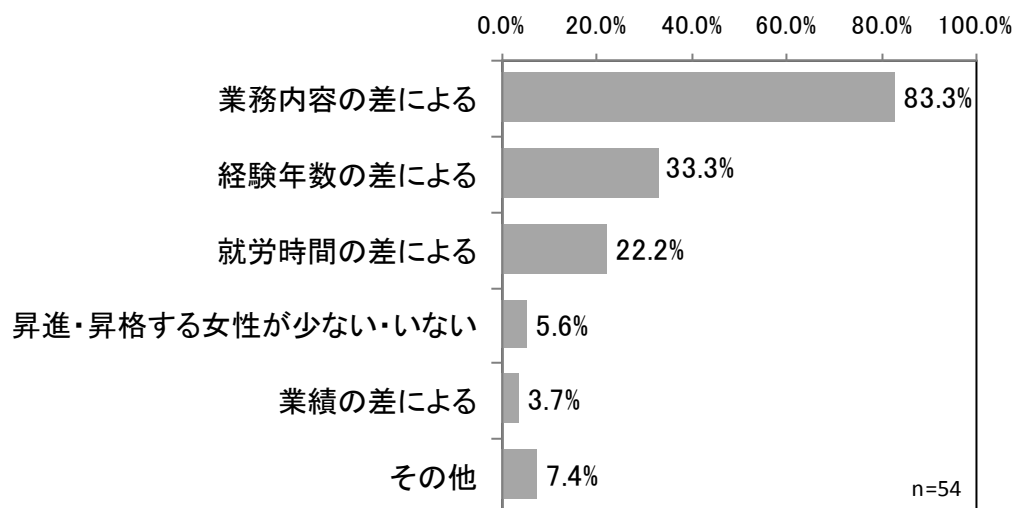
Q 「正規従業員」の平均給与(総支給額)の男女間の格差はどのような状態ですか  
「男性の平均給与が高い」理由は何ですか

- 正規従業員の平均給与は「男性が高い」の割合が最も多く、次に「格差はない」が続いています。
- 男性の給与が高い理由は、「業務内容の差による」が最も多く、これに「経験年数の差による」「就労時間の差による」が続いています。

### 正規従業員の平均給与



### 男性の平均給与が高い理由

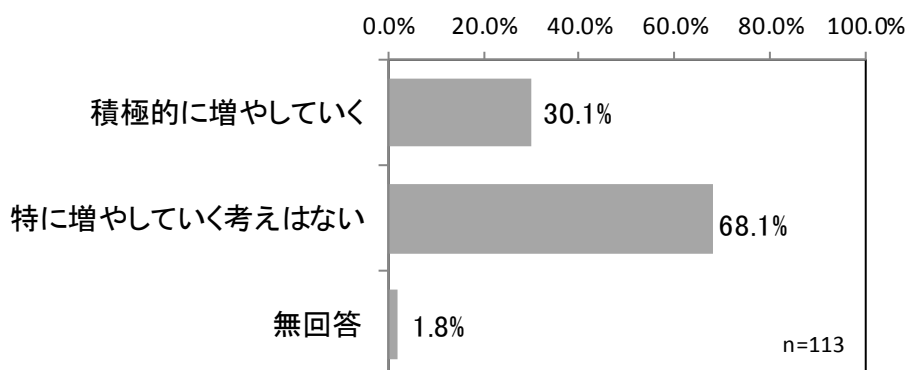


## 女性の管理職登用について

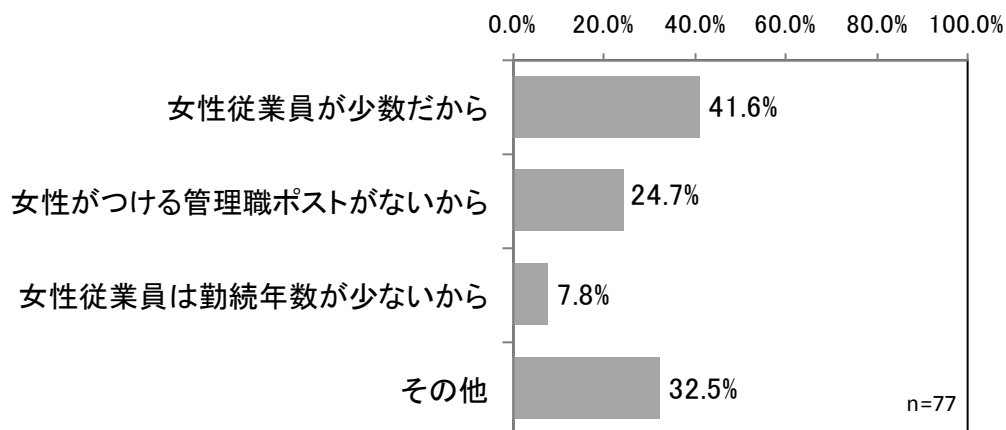
Q 今後、管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか

- 管理職登用を促進するための取り組みは「特になし」としている事業所が7割を占めています。
- 登用しない理由は、「女性従業員数が少ない」の割合が高くなっています。その他の理由としては、「能力があれば性別に関係なく登用している」、「危険を伴う仕事なので女性にそぐわない」などがありました。

### 女性の管理職への登用についての意向



### 女性を管理職として積極登用しない理由

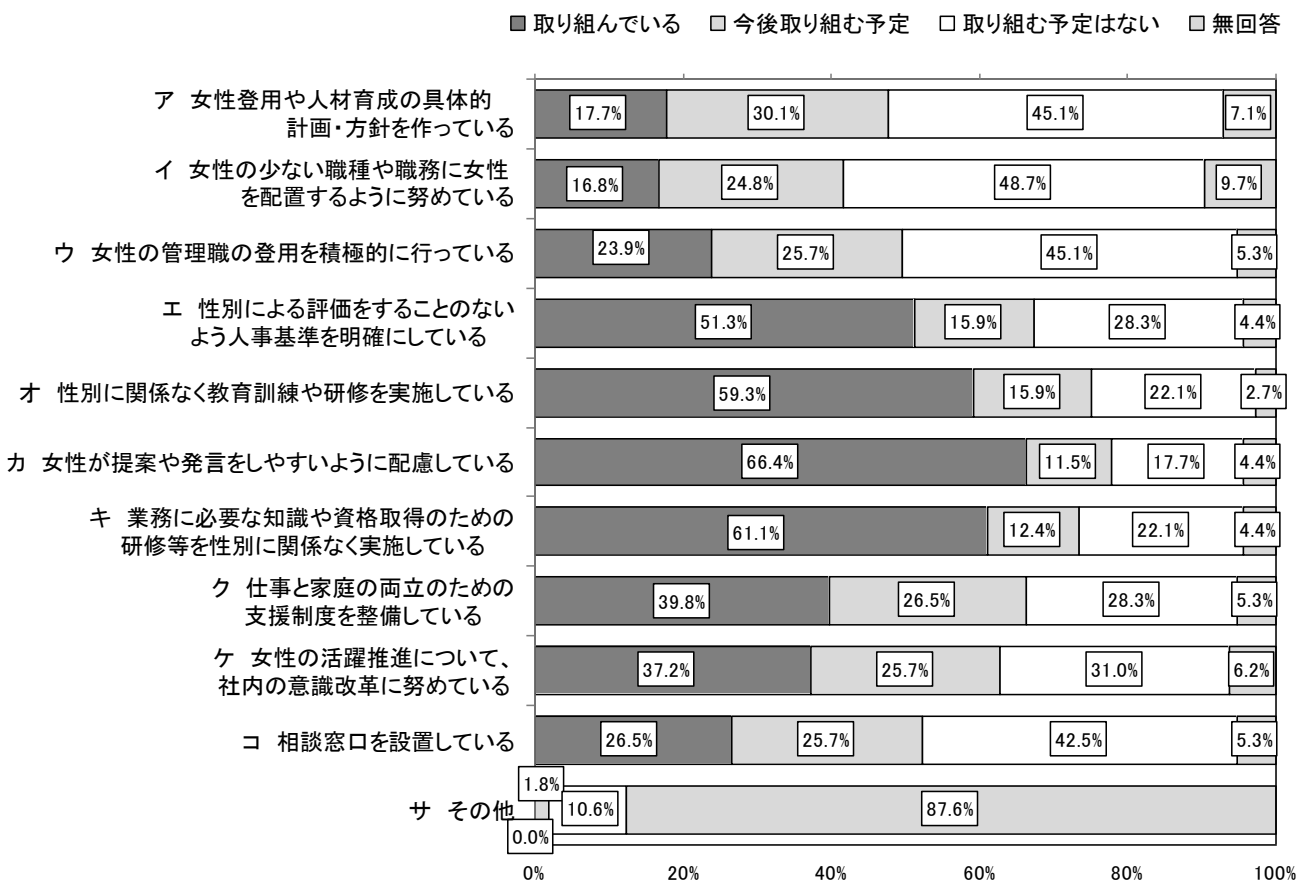


## 女性の活躍推進に関する取り組み状況

### Q 女性の活躍推進に取り組んでいますか

●女性従業員の活躍推進についての取り組み状況をみると、研修、資格取得支援、人事基準の設定、仕事と家庭の両立のための支援制度など性別に関わりない項目について、「取り組んでいる」と回答した事業所が多くなっています。一方、女性の少ない職種や職務への女性の配置、女性登用や人材育成の具体的計画・方針、女性の管理職への積極的登用など、女性従業員だけに特化した項目については「取り組む予定はない」と回答した事業所が多くなっています。

### 女性の活躍推進についての取り組み状況



### 女性活躍推進に取り組まない理由

女性の活躍推進に関する取組のすべてに「取り組む予定はない」と回答した7事業所に理由を聞くと、「女性従業員が少ない、またはいない」の57.1%（4件）が最も多く、これに「既に十分に女性が能力発揮し、活躍している」「女性従業員が希望していない」「特に必要性を感じない」の28.6%（2件）が続いています。

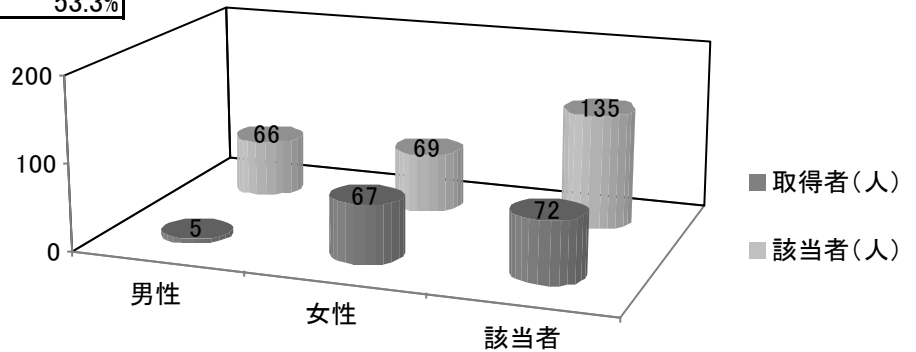
## 育児・介護支援について

### Q 育児休業や介護休業の取得状況について教えてください

- 「育児休業及び介護休業制度を導入している」事業所は6割程度となっています。育児休業は、女性の大半が取得しているのに対し、男性の取得割合は、1割未満と取得者が少ない状況です。
- 育児休業及び介護休業の「どちらも導入していない」事業所が4分の1程度ありました。どちらも導入していない事業所にその理由を聞くと「これまでに希望者がいない」が最も多く、次に「特に必要性を感じない」「代替要員の確保が難しい」「他の従業員の負担が大きくなる」の順となっています。

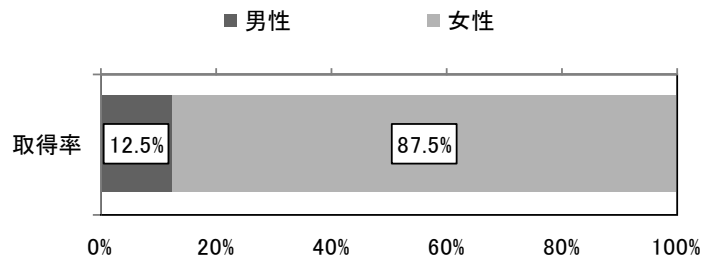
#### 育児休業制度の取得状況

|        | 男性   | 女性    | 該当者   |
|--------|------|-------|-------|
| 該当者(人) | 66   | 69    | 135   |
| 取得者(人) | 5    | 67    | 72    |
| 取得率    | 7.6% | 97.1% | 53.3% |

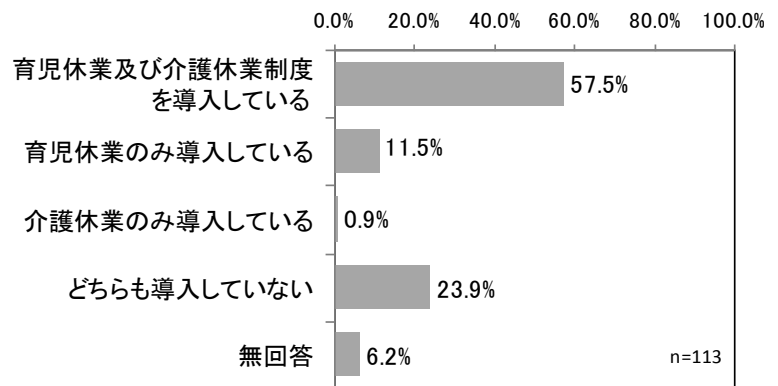


#### 介護休業制度の取得状況

|        | 男性    | 女性    | 計      |
|--------|-------|-------|--------|
| 取得者(人) | 1     | 7     | 8      |
| 取得率    | 12.5% | 87.5% | 100.0% |



#### 育児休業及び介護休業制度の導入状況



### Q 育児・介護支援のための休暇について教えてください

- 「制度はあるが取得者がいなかった」の割合が最も高く、次に「制度なし」と続いています。

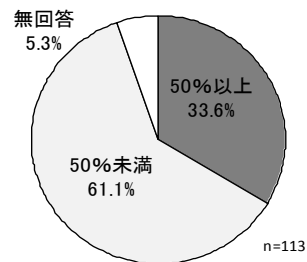
# ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

Q 従業員の有給休暇の取得率はどれくらいですか

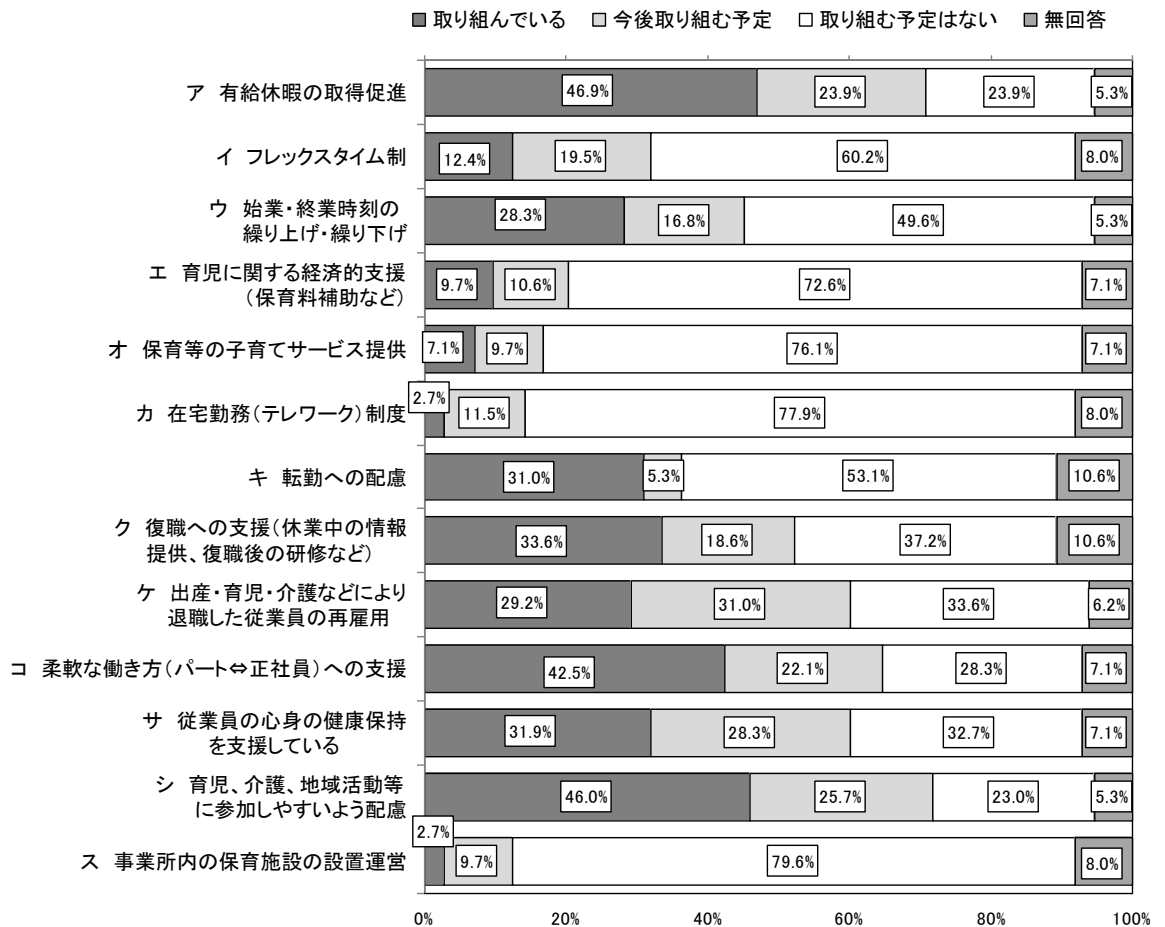
Q ワーク・ライフ・バランスに関する取組について、教えてください

- 有給休暇の取得率が「50%未満」の事業所が全体の6割を占めています。
- ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組状況として、「有給休暇の取得促進」、「育児、介護、地域等に参加しやすいよう配慮」、「柔軟な働き方(パート⇄正社員)への支援」などの割合が高くなっています。

## 従業員の有給休暇の取得率



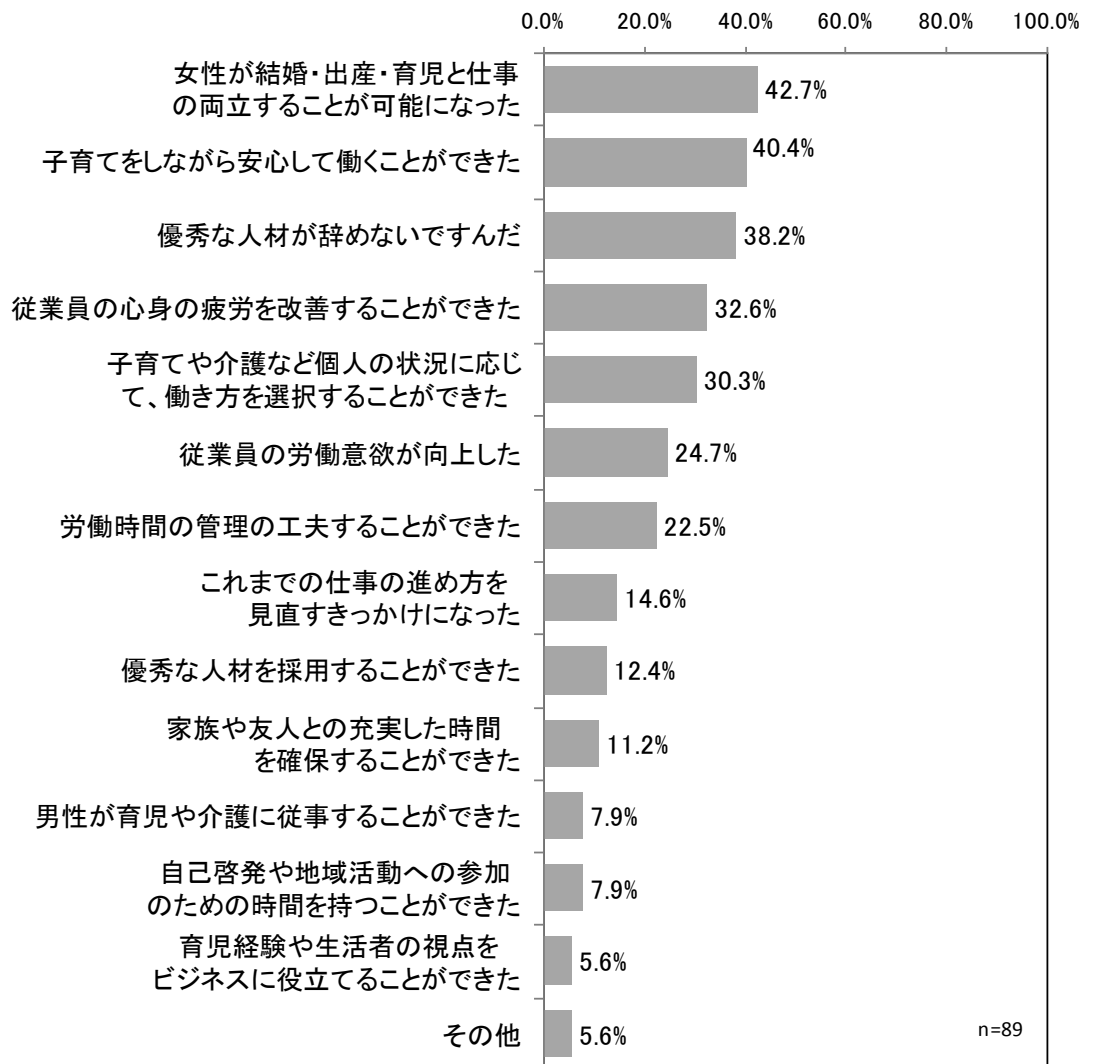
## ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み状況



Q ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果、どんなメリットがありましたか

- 取り組み可能なところから実践し、効果を上げている事業所が少なくない。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所では、「女性が結婚・出産・育児と仕事の両立することが可能になった」、「子育てをしながら安心して働くことができた」、「優秀な人材が辞めないですんだ」などをメリットとしてとらえているところが多くなっています。資金や経営環境などが厳しくワーク・ライフ・バランスに取り組む余裕がない事業所もありますが、人手不足の中での人材の維持・獲得が事業所の存続を左右することを認識し、取り組み可能なところから実践し、効果を上げている事業所が少なくないことがうかがえます。

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みのメリット



平成 30 年（2018 年）3 月

男女共同参画に関する市民意識調査・事業所調査報告書【概要版】

八代市 市民環境部 人権政策課 男女共同参画推進室

〒869-4703 八代市千丁町太牟田 1502-1 電話 0965-30-1701（直通）