

長岡京市男女共同参画社会についての【概要版】 市民・事業所意識調査報告書（令和元年度）

調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、市民の男女共同参画社会に関する意識と実態、ならびに市内事業所の従業員に対する両立支援、女性の活躍推進、働きやすい職場環境づくりに関する意識と取り組みについて知ることで、「長岡京市男女共同参画計画」の進捗状況を把握する基礎資料の1つとするとともに、次期計画策定のための基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査の方法

	市民意識調査	事業所意識調査
(1) 調査対象	市内在住の18歳以上の市民	市内事業所
(2) 標本数	2,000人(女性1,000人、男性1,000人)	200事業所
(3) 抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出 (基準日：令和元年8月1日)	平成28年「経済センサス_活動調査」 から無作為抽出
(4) 調査方法	郵送による配布及び回収	郵送配付、郵送回収またはWEB回答
(5) 調査期間	令和元年9月10日から9月30日まで	

3. 回収状況

	標本数	回収数	無効数	有効回収数(率)				
市民意識調査	2,000 (100.0%)	714 (35.7%)	0 (0.0%)	全体	女性	男性	答えたくない・ どちらともいえない・ わからない等	無回答
				714 (35.7%)	416 (41.6%)	295 (29.5%)	2	1
事業所意識調査	200 (100.0%)	97(うち WEB回答 14) (48.5%)	0 (0.0%)	97 (48.5%)				

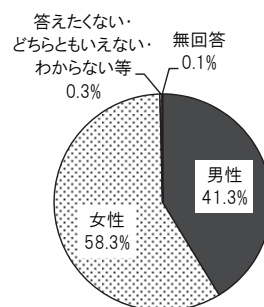
4. 報告書の見方

- (1) 比率は、原則として各設問の無回答を含む集計対象総数（副設問では設問該当対象数）に対する百分比(%)を表している。1人の対象者に2以上の回答を求める設問では、百分比(%)の合計は100.0%を超える。
- (2) 百分比(%)は、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表示した。四捨五入の結果、個々の比率の合計と全体の示す数値とが一致しないことがある。
- (3) 図表にある「n」は、集計対象票数（あるいは、分類別の該当対象数）を示し、比率は「n」を100.0%として表した。

回答者の属性（市民）

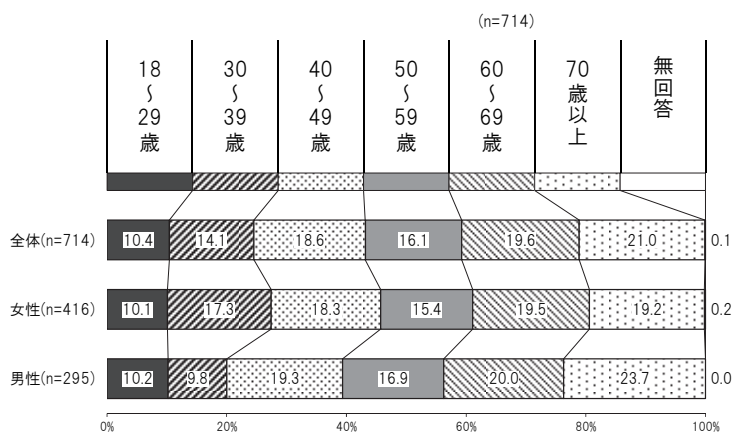
（１）性 別

回答者の性別は、「女性」が 58.3%、「男性」が 41.3%で、「女性」が「男性」より 17.0 ポイント高い。



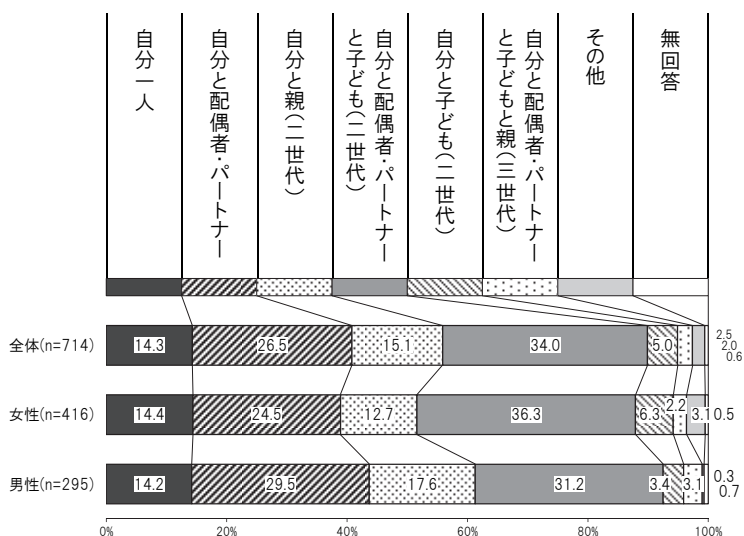
（２）年 齢

年齢は、男女ともに「40～49 歳」「60～69 歳」「70 歳以上」が、それぞれ約 20%となっており、50 歳以上の回答者が女性では 54.1%、男性では 60.6%を占めている



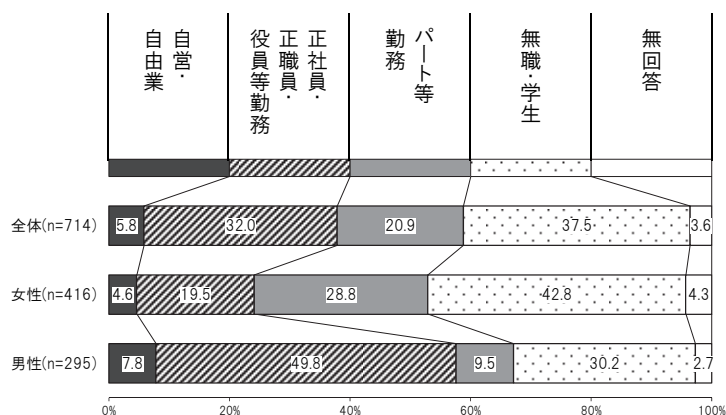
（３）家族構成

回答者の家族構成は、「自分と配偶者・パートナーと子ども（二世世代）」が女性 36.3%、男性 31.2%で最も高く、次いで「自分と配偶者・パートナー」が女性 24.5%、男性 29.5%となっている。



（４）回答者の職業

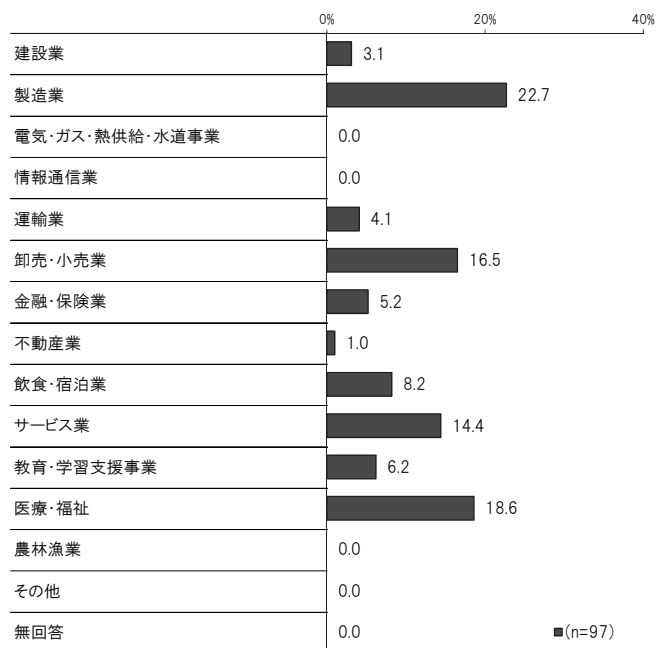
回答者の職業をみると、女性では、「無職・学生」が 42.8%、「パート等勤務」が 28.8%、「正社員・正職員・役員等勤務」が 19.5%、男性では、「正社員・正職員・役員等勤務」が 49.8%、「無職・学生」が 30.2%、「パート等勤務」が 9.5%となっており、就労している人は女性で 52.9%、男性で 67.1%となっている。



回答事業所の属性

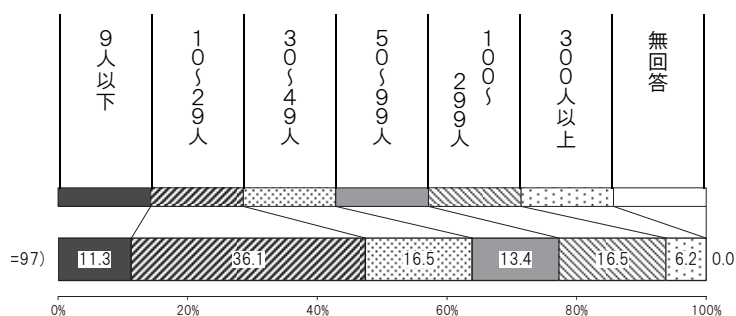
(1) 事業所の業種

回答事業所の業種は、「製造業」が 22.7% で最も高く、次いで「医療・福祉」が 18.6%、「卸売・小売業」が 16.5%、「サービス業」が 14.4%となっている。



(2) 従業者数

事業所の従業者数は、「10～29 人」が 36.1% で最も高く、次いで「30～49 人」と「100～299 人」がともに 16.5%、「50～99 人」が 13.4%、「9 人以下」が 11.3%となっており、30 人未満の事業所が約 50%となっている。



(3) 従業者と管理職の数

回答事業所に勤めている管理職の数は女性 120 人、男性 538 人で女性の割合は 18.2%、正規社員・職員の数女性 1,045 人、男性 1,992 人で、女性の割合は 34.4%、非正規社員・職員の数女性 2,050 人、男性 999 人で女性の割合は 67.2%となっている。

	女性	男性
A. 管理職の数	120 人	538 人
B. 正規社員・職員の数	1,045 人	1,992 人
C. 非正規社員・職員の数	2,050 人	999 人
A + B + C	3,215 人	3,529 人

調査結果

1. 男女共同参画に関する意識について

女性では8割以上が、男性でも6割以上が社会全般として男性優遇と感じている。一方、性別による役割分担意識を反対とする意識は高まり、この5年間の「男女平等の考え方」は女性、男性ともに概ね5割以上が前進したと感じている。

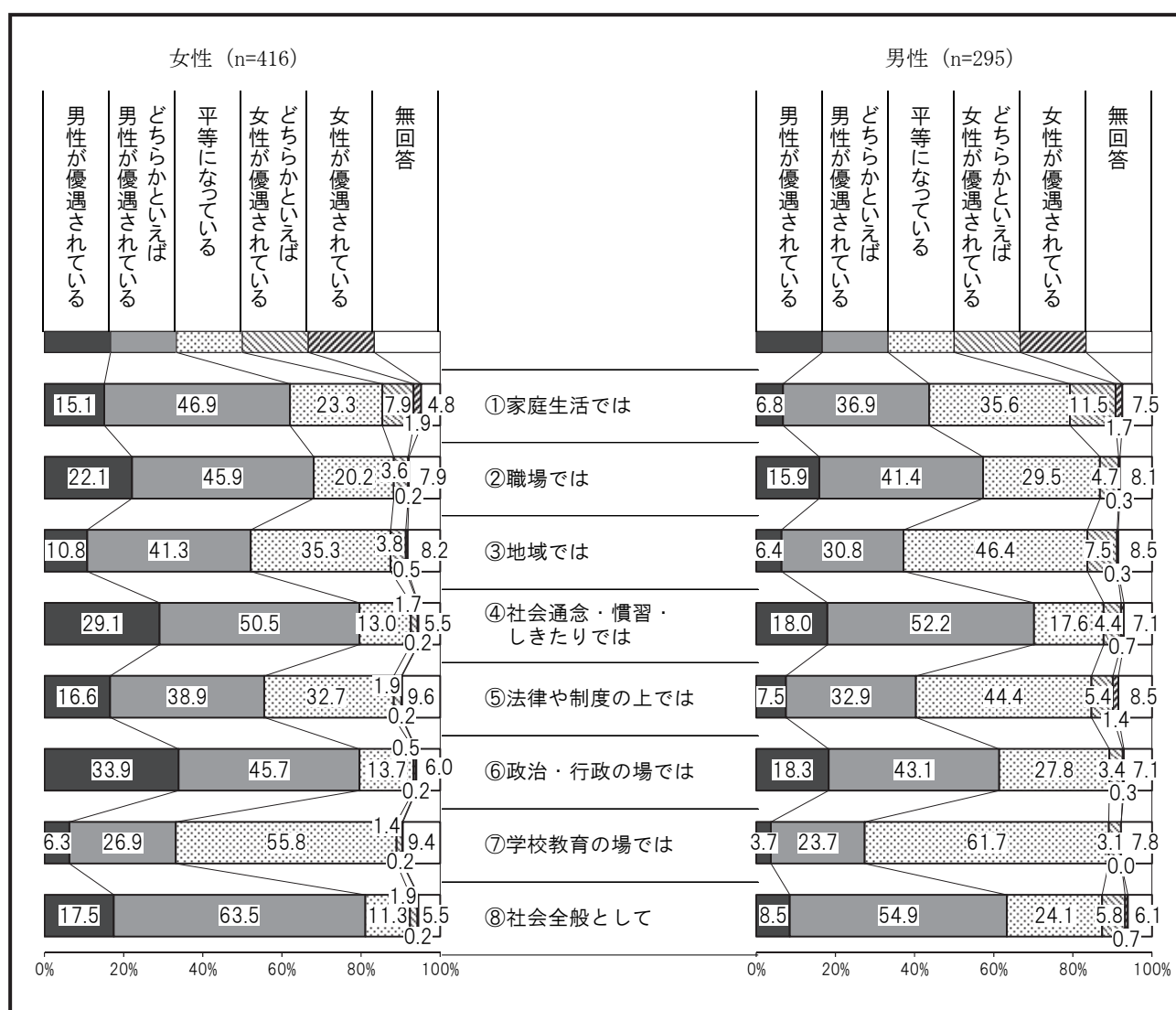
(1) 社会における男女の平等感

社会における男女の平等感について、「平等になっている」が50%を超えているのは、「⑦学校教育の場」(女性55.8%・男性61.7%)のみで、その他の分野では『男性優遇※』の割合が高くなっている。特に「④社会通念・慣習・しきたり」「⑧社会全般として」「⑥政治・行政の場」では『男性優遇』の割合が高い。

男女で比較すると、いずれの項目も女性の方が『男性優遇』の割合が高く、「⑦学校教育の場」以外の項目では男性と女性の意識に約10～20ポイントの差がある(問27※)。

※『男性優遇』とは、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計

※市民意識調査票設問番号、以下同じ。

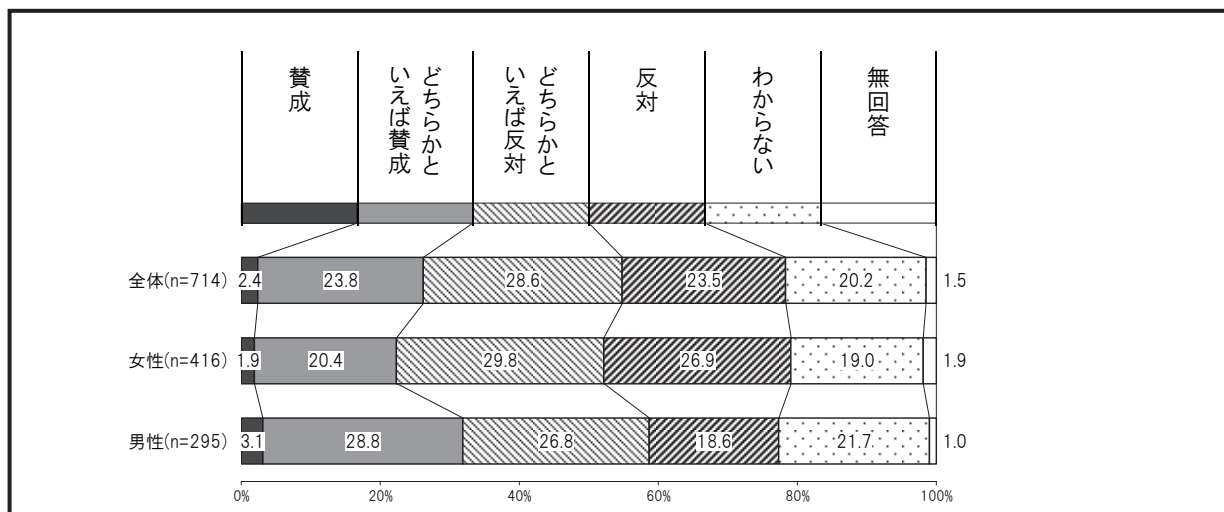


(2) 固定的な性別役割分担意識

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方について、『反対※』（女性 56.7%・男性 45.4%）は『賛成※』（女性 22.3%・男性 31.9%）よりも高く、男女ともに『反対』が女性で 34.4 ポイント、男性で 13.5 ポイント上回っている。（問 12）

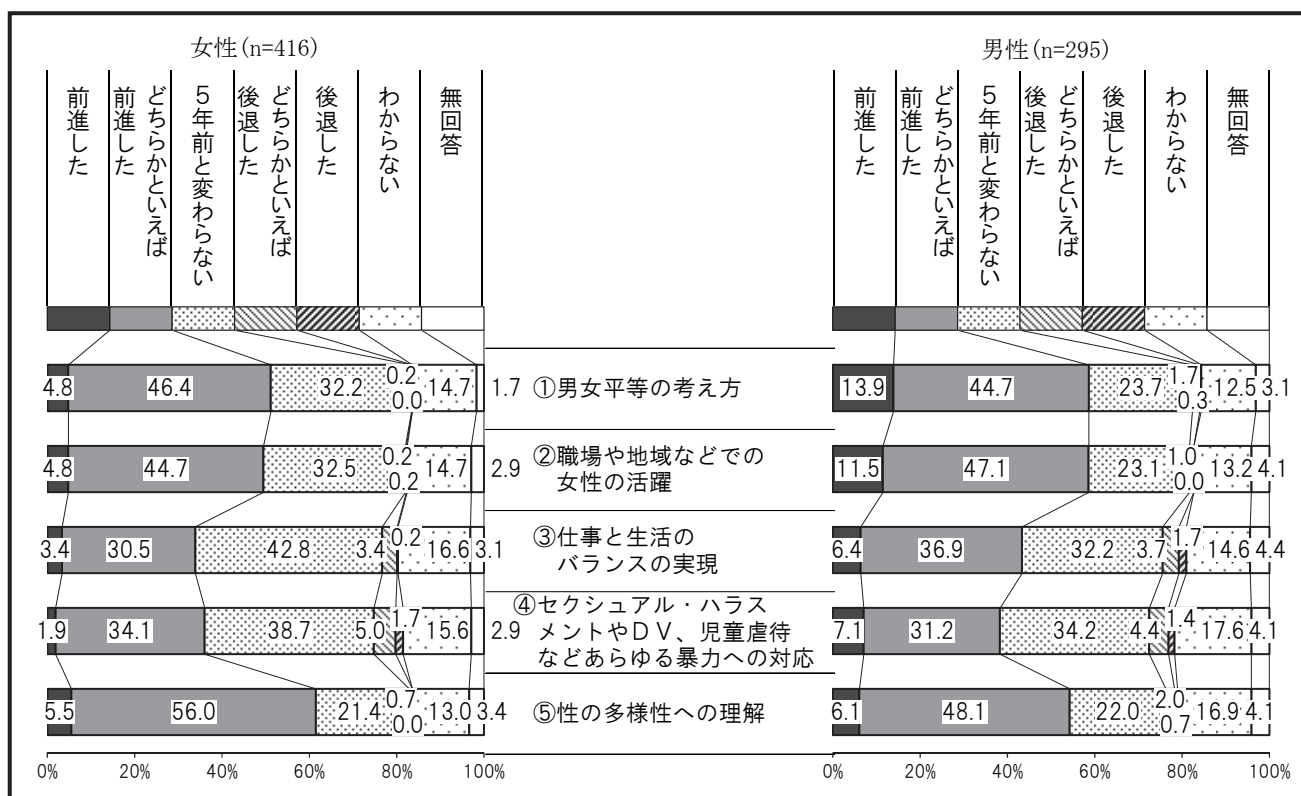
※『反対』とは、「反対」「どちらかといえば反対」の合計

※『賛成』とは、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計



(3) 意識の変化

5 年間の男女共同参画などの変化について、『前進※』の割合は、「⑤性の多様性への理解」（女性 61.5%・男性 54.2%）が最も高くなっている。「①男女平等の考え方」（女性 51.2%・男性 58.6%）、「②職場や地域などでの女性の活躍」（女性 49.5%・男性 58.6%）は、男性の方が『前進』したとの割合が高くなっている。「③仕事と生活のバランスの実現」と「④セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」については『前進』したと意識する人は他の項目より低くなっている。（問 29） ※『前進』とは、「前進した」「どちらかといえば前進した」の合計



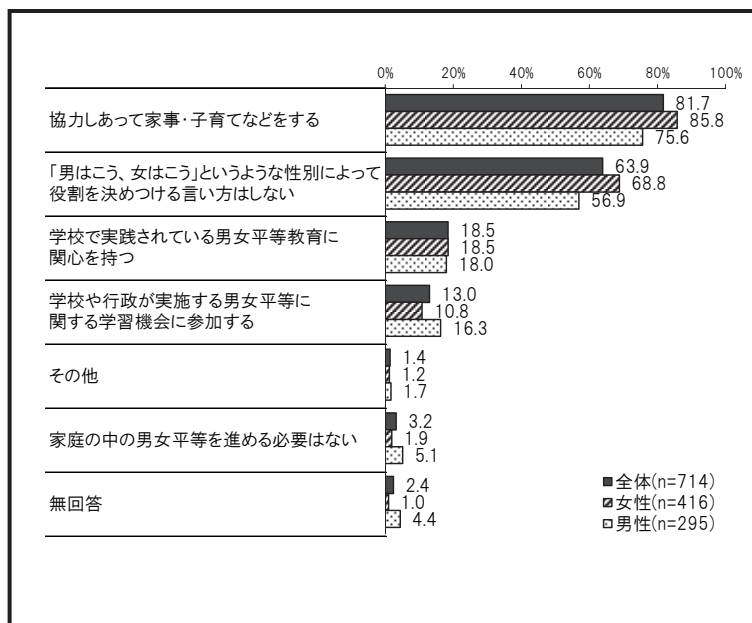
2. 家庭・地域・教育の場における男女平等意識について

男女平等教育は、家庭では協力して家事・子育てを、学校では性別に偏ることなく個人や能力や希望を重視。子どもに身につけてほしい能力は、女性、男性ともに、女子、男子両方に希望する人が多く、性別によって期待する傾向はやや弱くなっている。

(1) 家庭教育の中で必要だと思うこと

「協力しあって家事・子育てなどをする」(女性 85.8%・男性 75.6%) が男女ともに最も高く、次いで『男はこう、女はこう』というような性別によって役割を決めつける言い方はしない(女性 68.8%・男性 56.9%) となっている。

いずれも女性が男性より 10 ポイント以上高くなっている。(問 16)

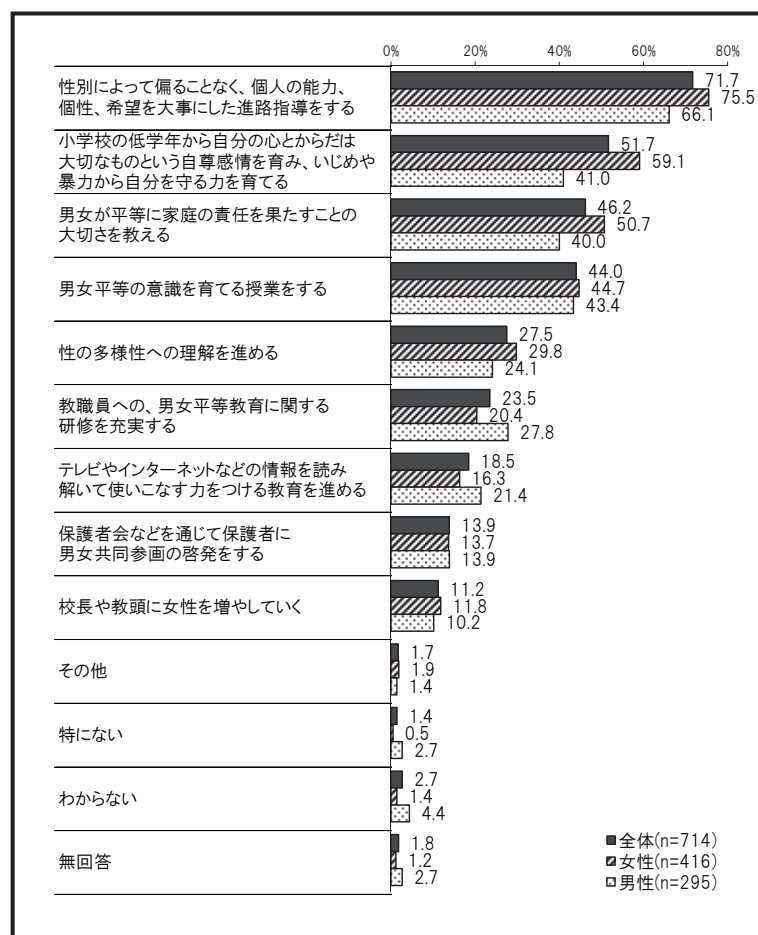


(2) 小学校・中学校で重要だと思う取り組み

「性別によって偏ることなく、個人の能力、個性、希望を大事にした進路指導をする」(女性 75.5%・男性 66.1%) が男女ともに最も高く、これに次いで

「小学校の低学年から自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」(女性 59.1%・男性 41.0%)、
「男女が平等に家庭の責任を果たすことの大切さを教える」(女性 50.7%・男性 40.0%)、
「男女平等の意識を育てる授業をする」(女性 44.7%・男性 43.4%) となっている。

いずれも女性が男性より高くなっている。(問 17)

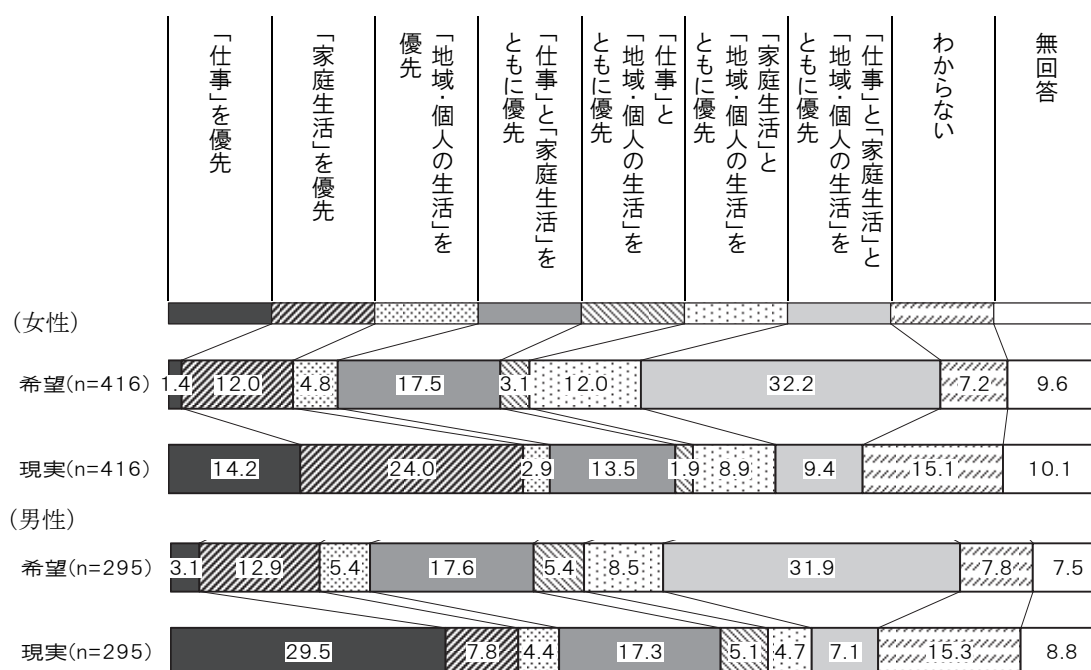


3. 働き方と暮らしの調和について

女性、男性ともに「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先したいと希望しているが、現実乖離。男性が家庭生活や地域活動に参加するには労働時間の短縮を、仕事と家庭の両立には育児休業等の取得と働き続けられる職場環境の整備を望んでいる。事業所も仕事と家庭の両立支援は社会的責任と認識している。

(1) 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

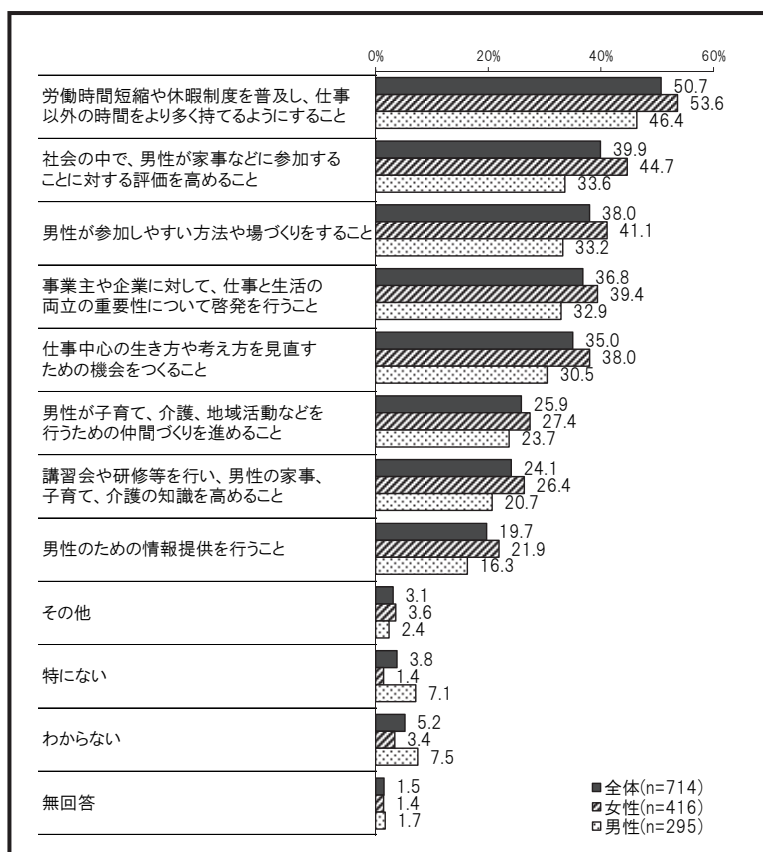
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度については、希望は『「仕事」と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい』（女性 32.2%・男性 31.9%）が男女ともに最も高くなっているが、現実としては、女性は『「家庭生活』を優先』（24.0%）、男性は『「仕事』を優先』（29.5%）の割合が高く、『「仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先』できている人は、女性 9.4%、男性 7.1%にとどまっている。（問 13）



(2) 男性が家庭生活や地域活動に参画するために必要なこと

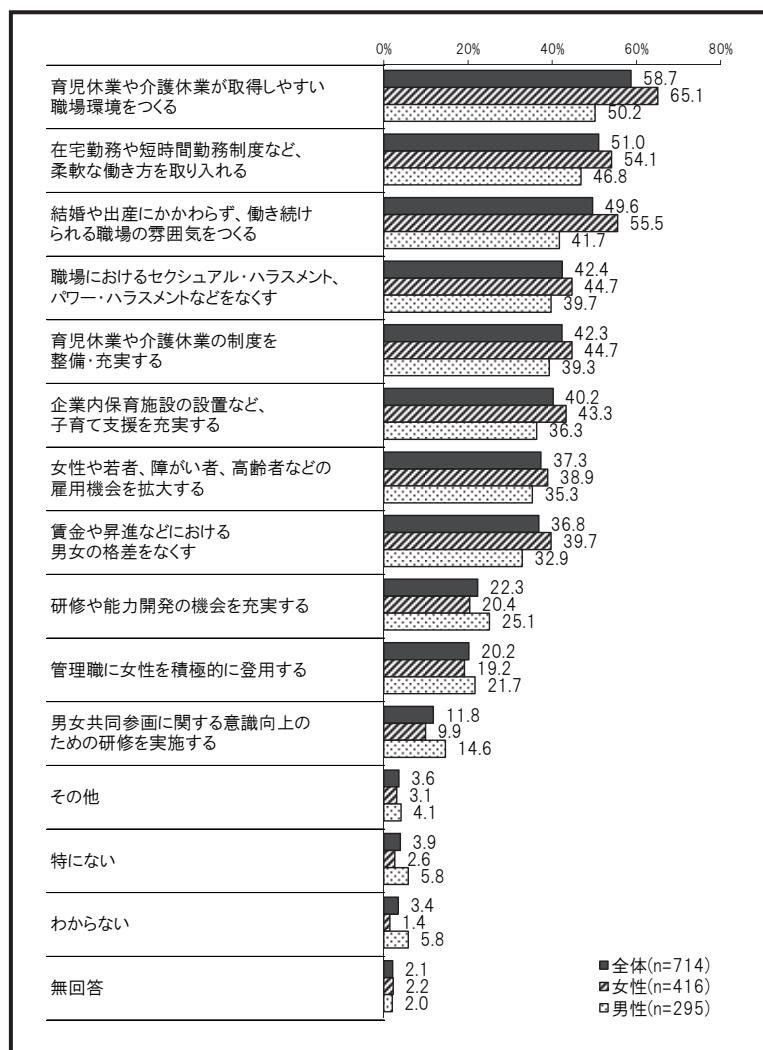
男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこととして、「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにする」（女性 53.6%・男性 46.4%）が男女ともに最も高く、次いで「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高める」（女性 44.7%・男性 33.6%）、「男性が参加しやすい方法や場づくりをする」（女性 41.1%・男性 33.2%）となっている。

「特にない」「わからない」以外の割合はいずれも女性の方が高く、「社会の中で、男性が家事などに参加することに対する評価を高める」では 11.1 ポイント差、「男性が参加しやすい方法や場づくりをする」では 7.9 ポイント差などとなっている。（問 14）



(3) 誰もがいきいきと働ける職場をつくるためのニーズ

「育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる」（女性 65.1%・男性 50.2%）が最も高く、次いで、「在宅勤務や短時間勤務制度など、柔軟な働き方を取り入れる」（女性 54.1%・男性 46.8%）、「結婚や出産にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる」（女性 55.5%・男性 41.7%）となっている。特に、女性が男性よりその割合が高くなっている。（問 11）

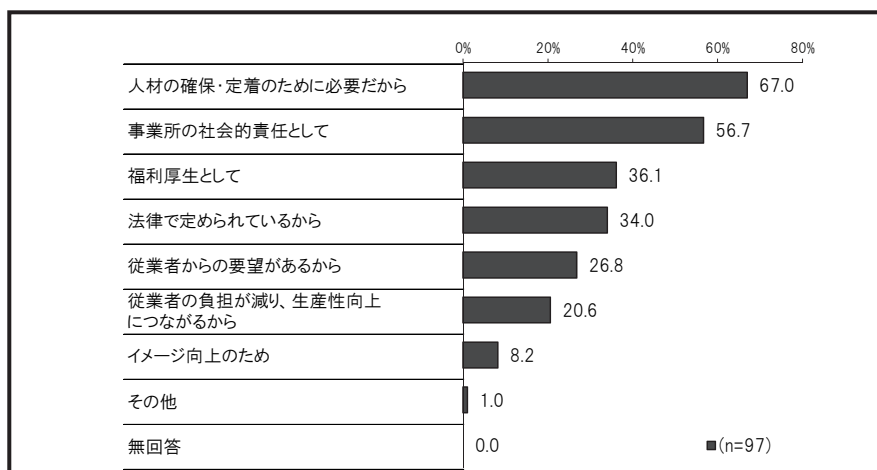


(4) 事業所の子育てや介護支援についての考え方

「人材の確保・定着のために必要だから」(67.0%)が最も高く、次いで「事業所の社会的責任として」

(56.7%)、「福利厚生として」(36.1%)、「法律で定められているから」(34.0%)となっている。(事問 5※)

※事業所意識調査票設問番号、以下同じ。



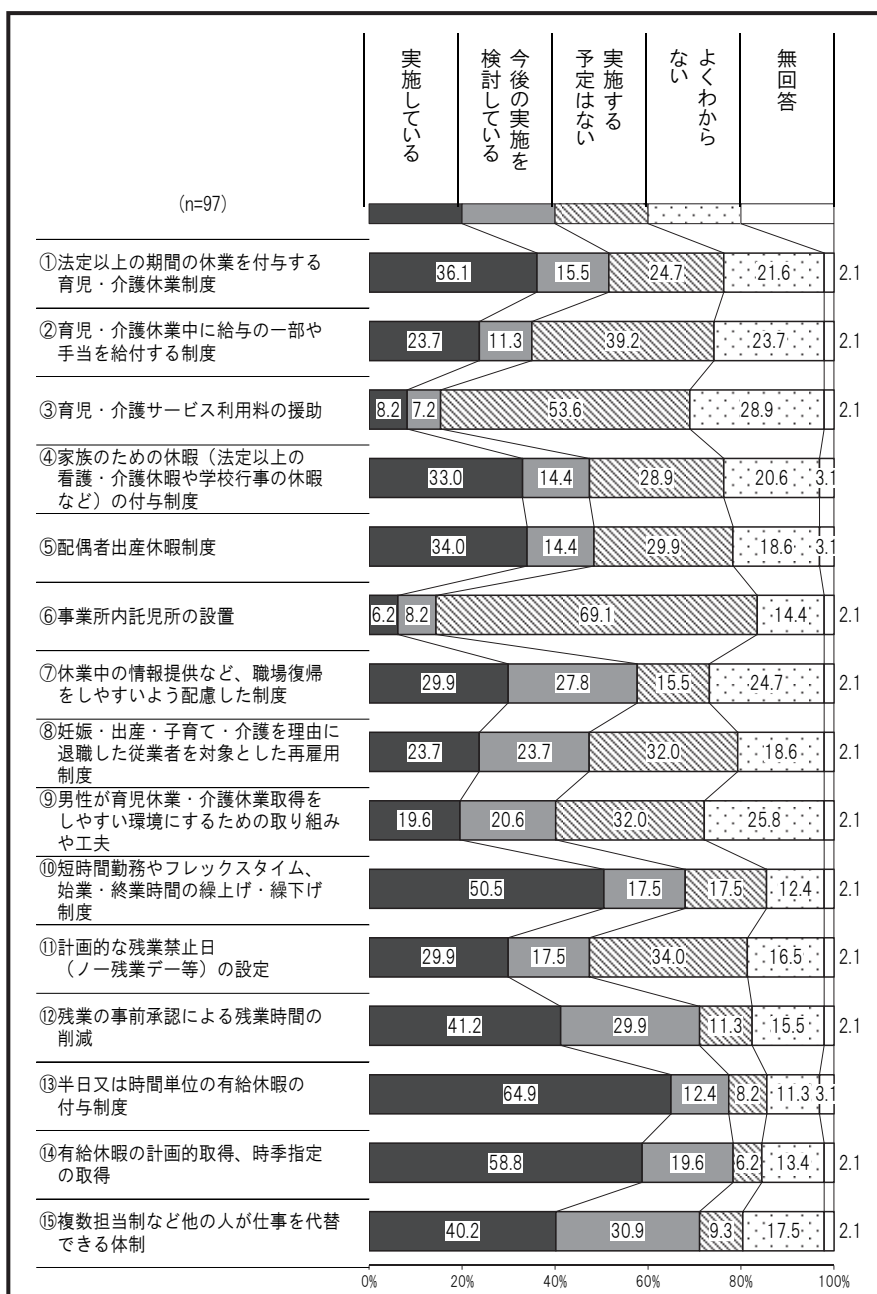
(5) 事業所でのワーク・ライフ・バランスの取り組み

仕事と家庭や個人の生活(ワーク・ライフ・バランス)への取り組み状況は、「⑬半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」「⑭有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」「⑩短時間勤務やフレックスタイム、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度」を「実施している」が約 50～65%と高くなっている。

「⑮複数担当制など他の人が仕事を代替できる体制」「⑫残業の事前承認による残業時間の削減」「⑦休業中の情報提供など、職場復帰をしやすいよう配慮した制度」で「今後の実施を検討している」が約 30%となっている。

「③育児・介護サービス利用料の援助」「⑥事業所内託児所の設置」は「実施している」「今後の実施を検討している」ともに割合が低く、「実施する予定はない」が 50%以上となっている。

(事問 10)

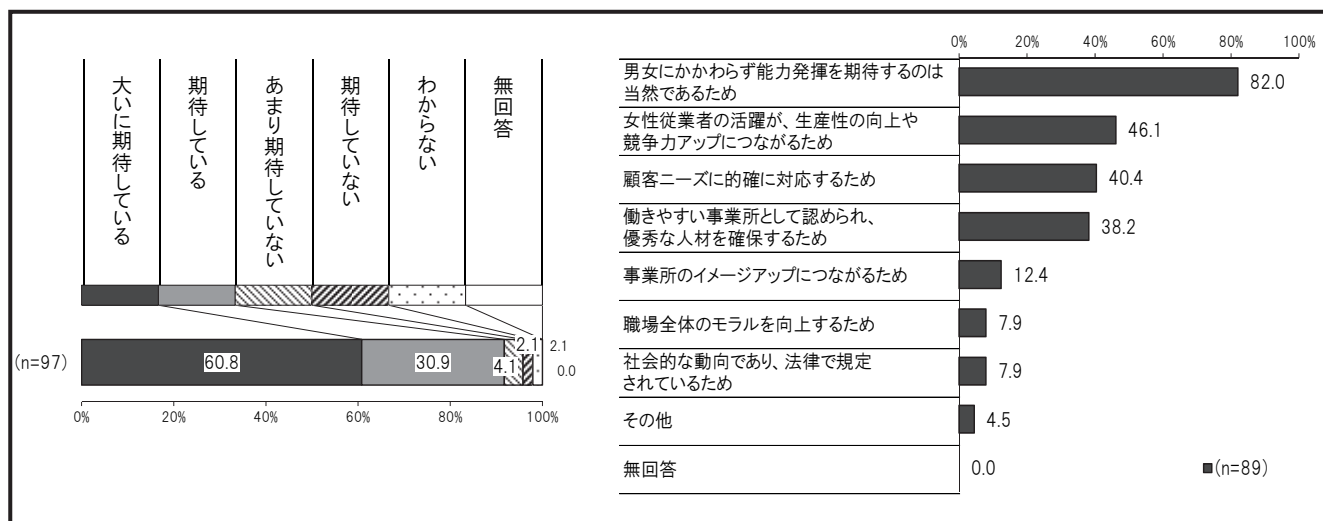


4. 生活や職場における女性の活躍推進について

事業所における女性の活躍に対する期待は高いが、家庭生活への配慮や育児・介護休業中などの代替要員の確保が課題となっている。女性の管理職登用への課題は、女性自身の意識と候補者が少ないこと。

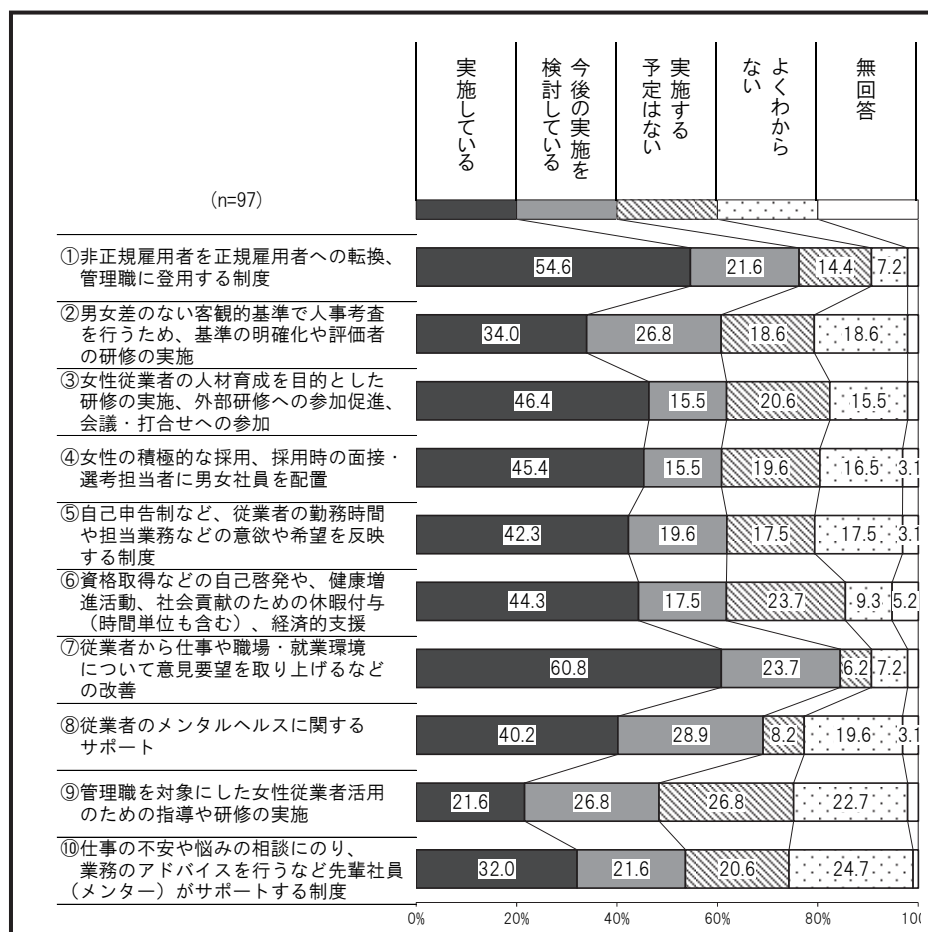
(1) 事業所での女性活躍の考え方

女性の活躍を『期待している※』は90%以上と高く、その理由は、「男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然である」が最も多く、次いで、競争力アップや顧客ニーズへの対応、優秀な人材確保などとなっている。（事問4） ※『期待している』とは、「大いに期待している」「期待している」の合計



(2) 事業所での女性活躍推進の取り組み

女性活躍推進の取り組みを「実施している」割合は、「⑦従業者から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」(60.8%)が最も高く、次いで「①非正規雇用者を正規雇用者への転換、管理職に登用する制度」(54.6%)、「③女性従業者の人材育成を目的とした研修の実施、外部研修への参加促進、会議・打合せへの参加」(46.4%)、「④女性の積極的な採用、採用時の面接・選考担当者に男女社員を配置」(45.4%)などとなっている。



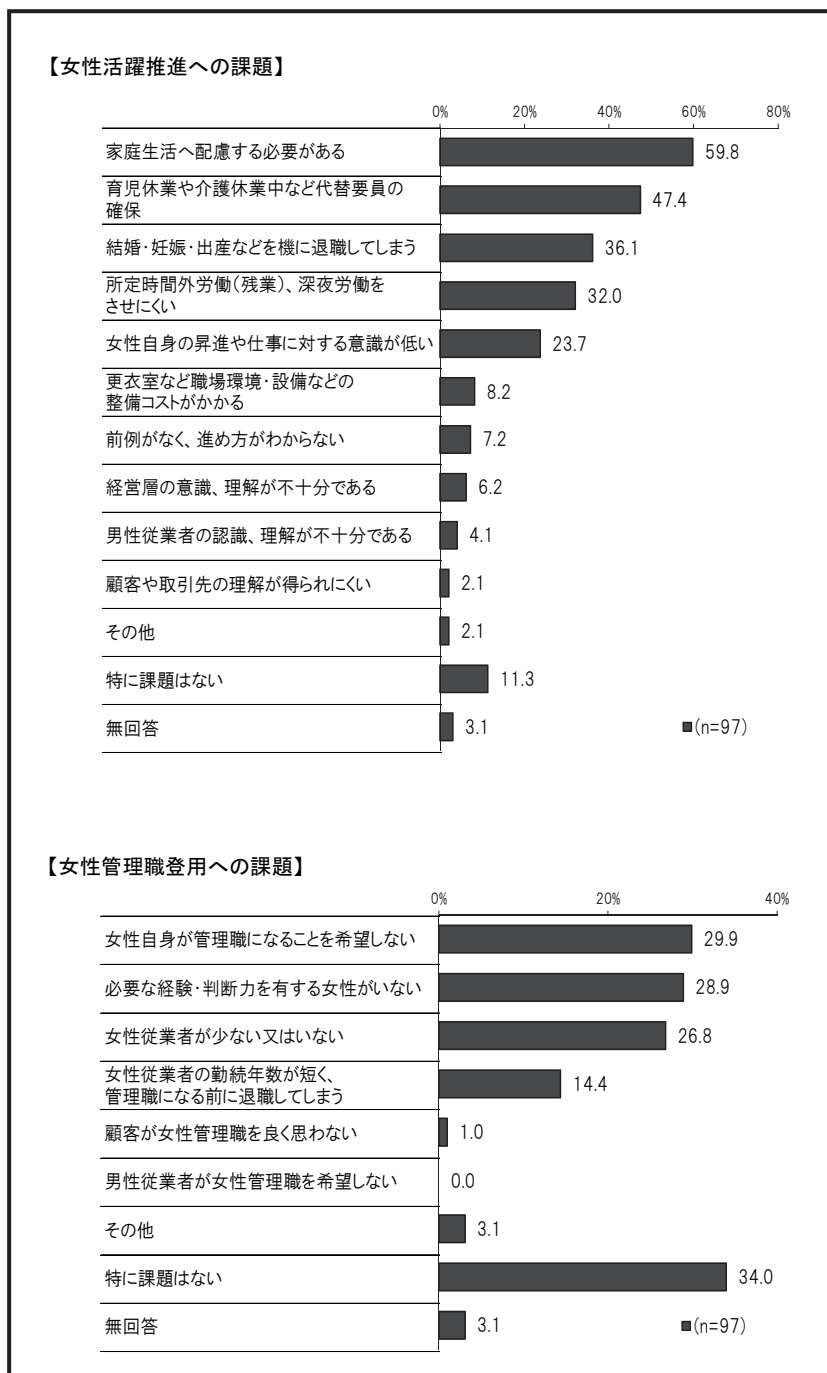
「今後の実施を検討している」は「⑧従業員のメンタルヘルスに関するサポート」(28.9%)が全項目中で最も高く、「実施している」(40.2%)との合計は約70%となっている。

「⑨管理職を対象にした女性従業者活用のための指導や研修の実施」は「実施している」が約20%にとどまり、「実施する予定はない」(26.8%)が全項目中で最も高い。(事問6)

(3) 事業所における女性活躍推進への課題

女性活躍推進にあたっての課題は、「家庭生活へ配慮する必要がある」(59.8%)が最も高く、次いで「育児休業や介護休業中など代替要員の確保」(47.4%)、「結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」(36.1%)、「所定時間外労働(残業)、深夜労働をさせにくい」(32.0%)となっている。(事問7)

女性の管理職登用の促進にあたっての課題については、「女性自身が管理職になることを希望しない」(29.9%)、「必要な経験・判断力を有する女性が少ない」(28.9%)、「女性従業者が少ない又はいない」(26.8%)がいずれも25%以上で、「特に課題はない」(34.0%)が最も高くなっている。(事問8)



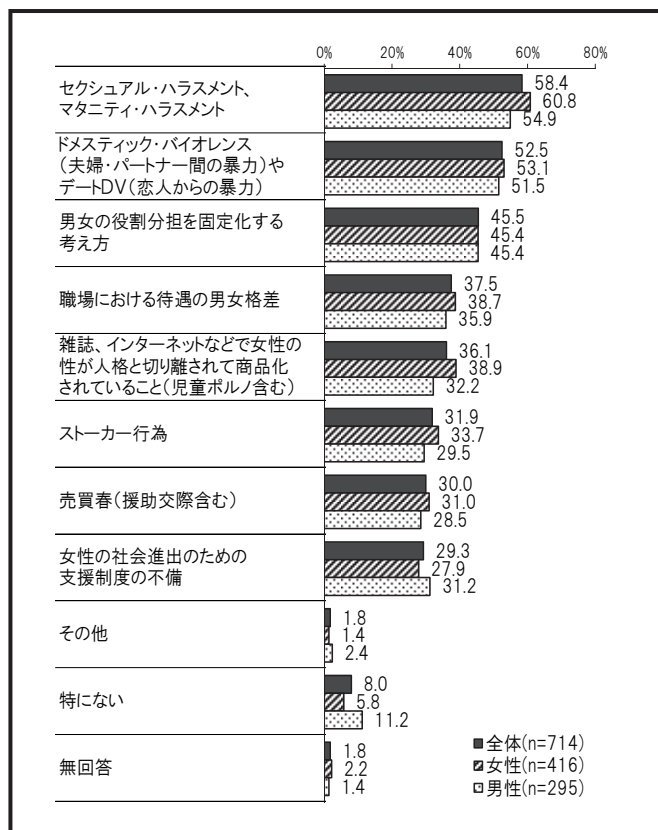
5. 人権の尊重とあらゆる暴力について

ハラスメントや暴力を女性の人権侵害とする意識は高く、ドメスティック・バイオレンスにあたる行為を受けた経験は女性に多い。LGBT（性的少数者）の言葉の認知度は高く、性の多様性を認め合う社会の実現には、更なる理解促進と環境整備が必要であるが、配慮や差別防止への取り組みを実施している事業者はわずかである。

(1) 女性の人権が侵害されていると思うこと

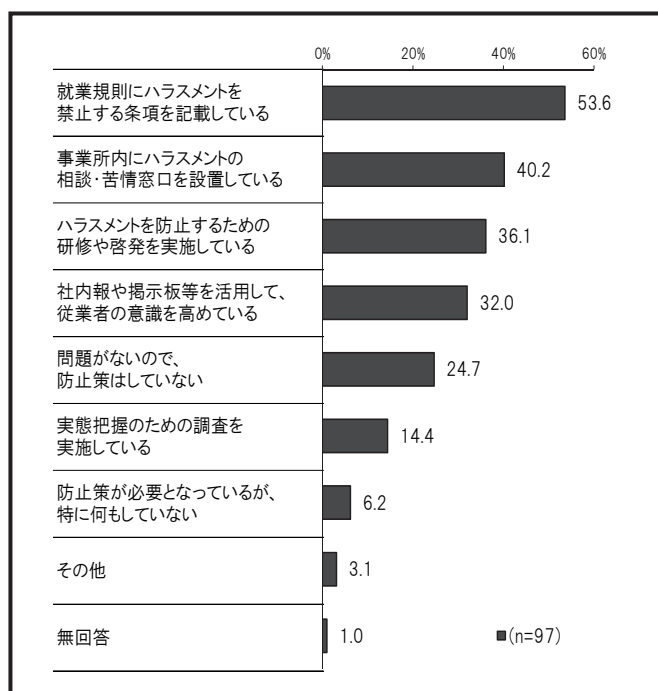
女性の人権侵害については、「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」（女性 60.8%・男性 54.9%）が男女ともに最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンス（夫婦・パートナー間の暴力）やデートDV（恋人からの暴力）」（女性 53.1%・男性 51.5%）、「男女の役割分担を固定化する考え方」（女性 45.4%・男性 45.4%）となっている。

「雑誌、インターネットなどで女性の性が人格と切り離されて商品化されていること（児童ポルノ含む）」「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント」「ストーカー行為」は女性が男性より約5ポイント高くなっている。（問21）



(2) 事業所でのハラスメント防止の取り組み

ハラスメント防止のための取り組みは、「就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している」（53.6%）が最も高く、次いで「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」（40.2%）、「ハラスメントを防止するための研修や啓発を実施している」（36.1%）、「社内報や掲示板等を活用して、従業員の意識を高めている」（32.0%）となっている。（事問14）



(3) 配偶者・パートナー・恋人からの暴力

暴力にあたる行為を受けた経験が『あった※』では、配偶者・パートナーからは、「①身体的な暴力」(女性 14.6%・男性 7.8%)、「②精神的な暴力」(女性 23.1%・男性 16.6%)となっている。

また、女性では「③性的な暴力」「④経済的な暴力」「⑤社会的な暴力」が『あった』割合は、それぞれ約 5%となっている。

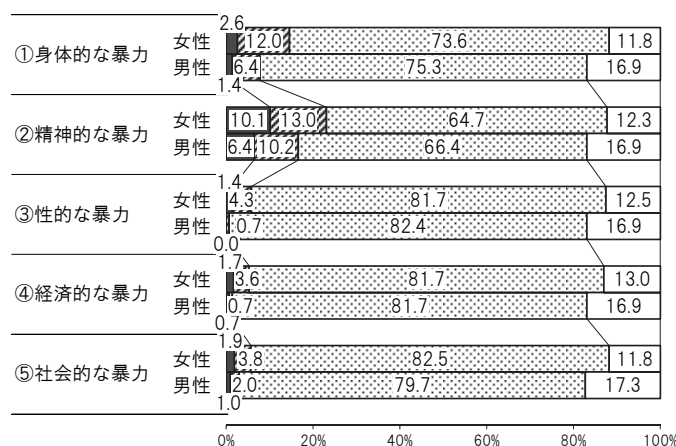
恋人からは、「①身体的な暴力」(女性 7.0%・男性 3.0%)、「②精神的な暴力」(女性 9.4%・男性 6.4%)となっている。

暴力にあたる行為を行った経験が『あった』では、配偶者・パートナーには、「①身体的な暴力」(女性 7.0%・男性 13.5%)、「②精神的な暴力」(女性 13.9%・男性 22.8%)となっている。

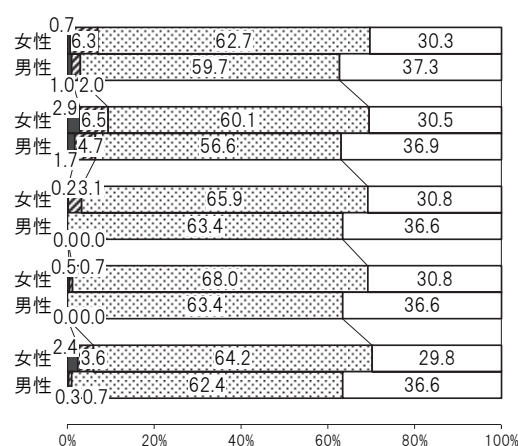
恋人には、「②精神的な暴力」(女性 5.1%・男性 7.8%)となっている。(問 26)

※『あった』とは、「何度もあった」「1～2度あった」の合計

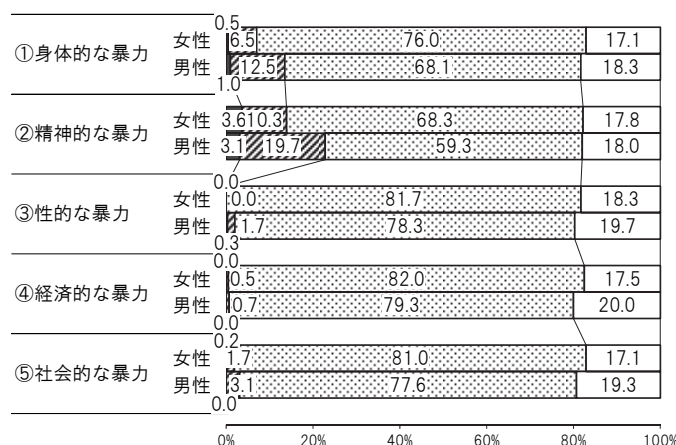
【配偶者・パートナーから
暴力にあたる行為を受けた経験】



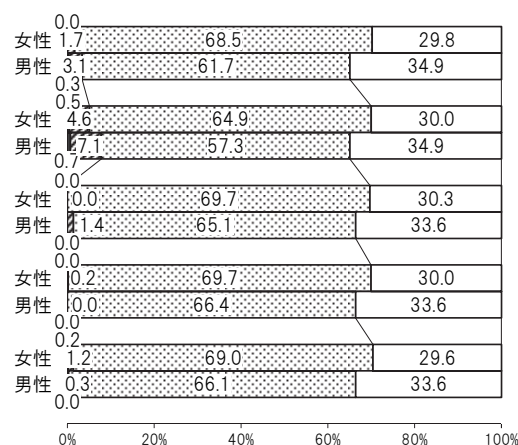
【恋人から
暴力にあたる行為を受けた経験】



【配偶者・パートナーに
暴力にあたる行為を行った経験】



【恋人に
暴力にあたる行為を行った経験】



上段：女性 (n=416)
下段：男性 (n=295)

■ 何度もあった ▨ 1～2度あった □ まったくない □ 無回答

(4) LGBT（性的少数者）への理解

LGBT（性的少数者）という言葉を知っている※（女性 84.9％・男性 85.4％）割合は高くなっている。

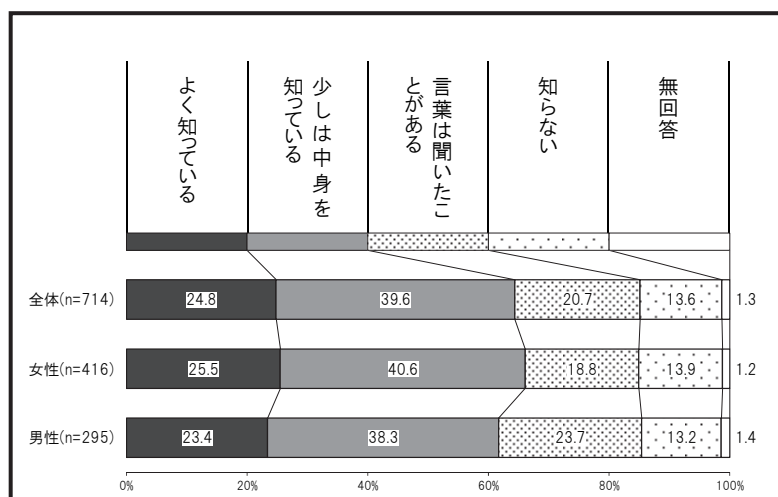
内訳では、「よく知っている」「少しは中身を知っている」ともに女性の方が高く、男性は「言葉は聞いたことがある」が女性より 4.9 ポイント高くなっている。（問 24）

性の多様性を認める社会の実現について、女性では「性の多様性について

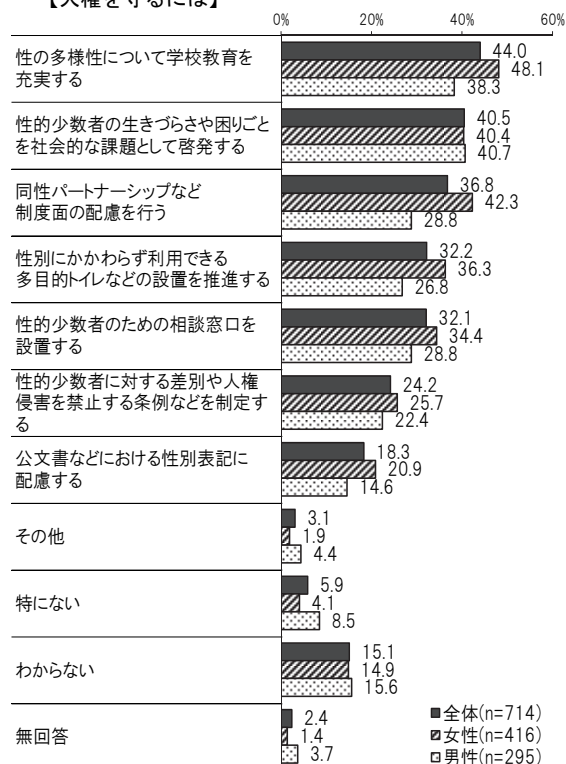
学校教育を充実する」（48.1％）が最も高く、次いで「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」（42.3％）、「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」（40.4％）となっている。男性では、「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」（40.7％）が最も高く、次いで「性の多様性について学校教育を充実する」（38.3％）、「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」、「性的少数者のための相談窓口を設置する」（それぞれ 28.8％）となっている。「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」以外の多くの割合は、いずれも女性が男性より高くなっている。（問 25）

事業所での LGBT への配慮・差別防止の取り組み状況は、「実施している」は「⑤性別にかかわらず利用できる多目的トイレの設置など設備面で対応している」（12.4％）、「②事業所内に相談・苦情窓口を設置している」（12.4％）、「⑥更衣室や制服などについて、個別に対応している」（11.3％）などとなっており、いずれの項目も「実施する予定はない」と「よくわからない」の合計が 75％以上を占めている。（事問 15）

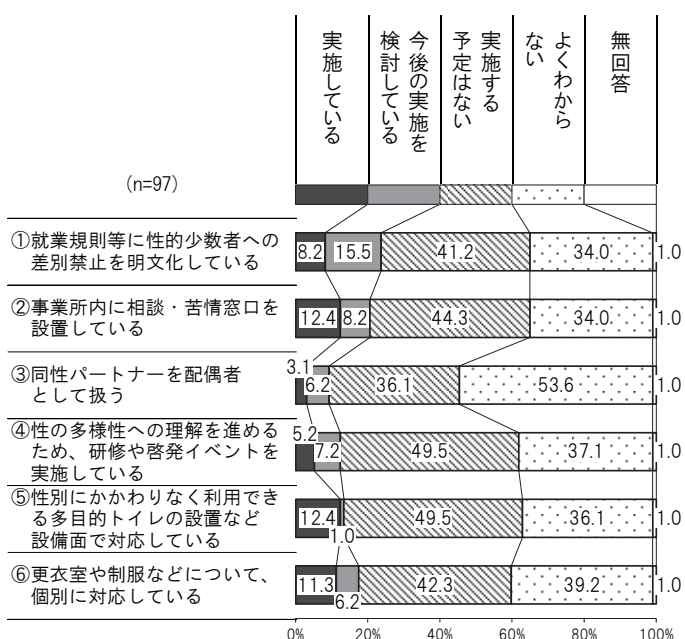
※『知っている』とは、「よく知っている」「少しは中身を知っている」「言葉は聞いたことがある」の合計



【人権を守るには】



【事業所での配慮・差別防止の取り組み】



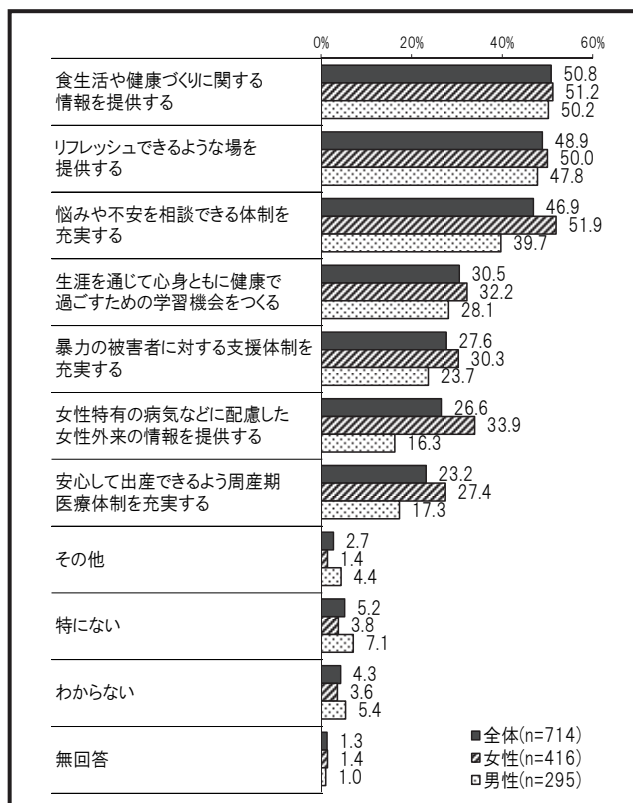
6. 安心して暮らせる環境づくりについて

心とからだの健康を保つための取り組みや防災・災害復興対策で性別に配慮した対策を希望するニーズは女性の方が高い。

(1) 心とからだの健康を保つために必要な取り組み

心とからだの健康を保つために必要な取り組みは、「食生活や健康づくりに関する情報を提供する」(女性 51.2%・男性 50.2%)、「リフレッシュできるような場を提供する」(女性 50.0%・男性 47.8%)、「悩みや不安を相談できる体制を充実する」(女性 51.9%・男性 39.7%)の割合が高いが、「悩みや不安を相談できる体制を充実する」については女性が男性より 10 ポイント以上高く、女性では最も割合が高くなっている。

また、「女性特有の病気などに配慮した女性外来の情報を提供する」「安心して出産できるよう周産期医療体制を充実する」についても女性が男性より 10 ポイント以上高くなっている。(問 19)

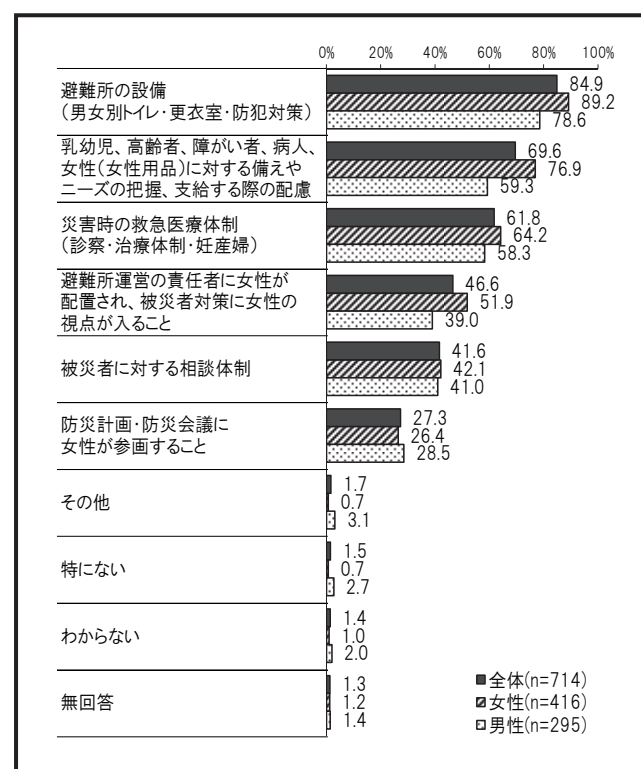


(2) 防災・災害復興対策で必要な性別への配慮

防災・災害復興対策で性別に配慮して取り組む必要があると思うことは、「避難所の設備(男女別トイレ・更衣室・防犯対策)」(女性 89.2%・男性 78.6%)が男女ともに最も高く、次いで「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性(女性用品)に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」(女性 76.9%・男性 59.3%)、「災害時の救急医療体制(診察・治療体制・妊産婦)」(女性 64.2%・男性 58.3%)となっている。

上位 4 項目の割合はいずれも女性が男性より高く、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性(女性用品)に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」では 17.6 ポイント差、「避難所運営の責任者に女性が配置され、被災者対策に女性の視点が入ること」「避難所の設備(男女別トイレ・更衣室・防犯対策)」でも 10 ポイント以上の差となっている。

(問 20)



7. 男女共同参画に関する法律、言葉について

男女共同参画社会に関する法律や言葉の認知度は、女性、男性ともに大きな差はない。女性活躍推進法などにおける一般事業主行動計画策定は約2割である。

(1) 法律や言葉、長岡京市の取組み

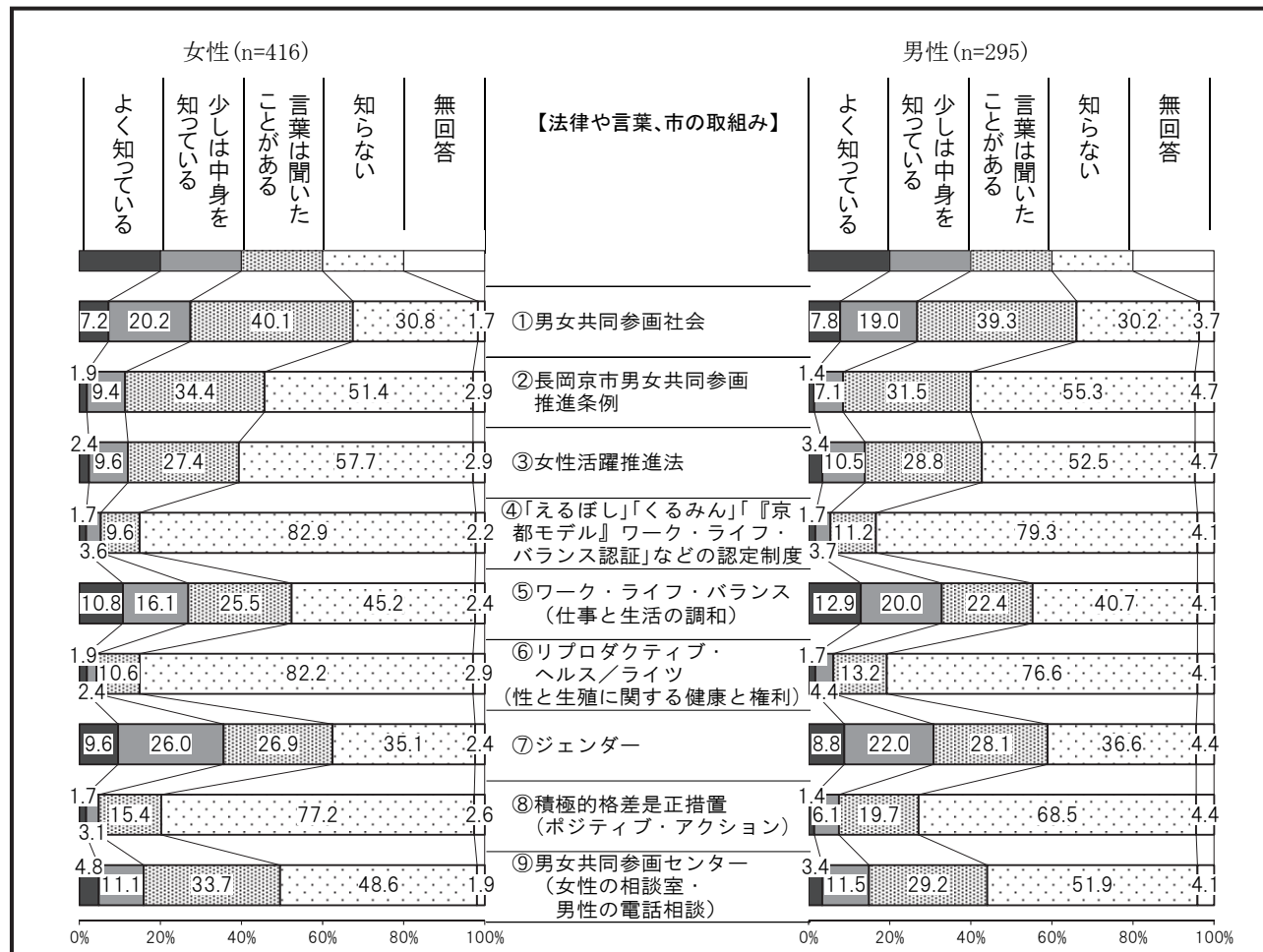
法律や言葉、市の取組みを『知っている※』が高い順に、「①男女共同参画社会」（女性 67.5%、男性 66.1%）、「⑦ジェンダー」（女性 62.5%・男性 58.9%）、「⑤ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（女性 52.4%・男性 55.3%）となっている。また、「⑨男女共同参画センター（女性の相談室・男性の電話相談）」（女性 49.6%・男性 44.1%）、「②長岡京市男女共同参画推進条例」（女性 45.7%・男性 40.0%）を『知っている』割合は約40～50%となっている。

「④「えるぼし」「くるみん」「『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」の認定制度」「⑥リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」「⑧積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）」は『知っている』が低く、「知らない」が約70～80%を占めている。（問28）

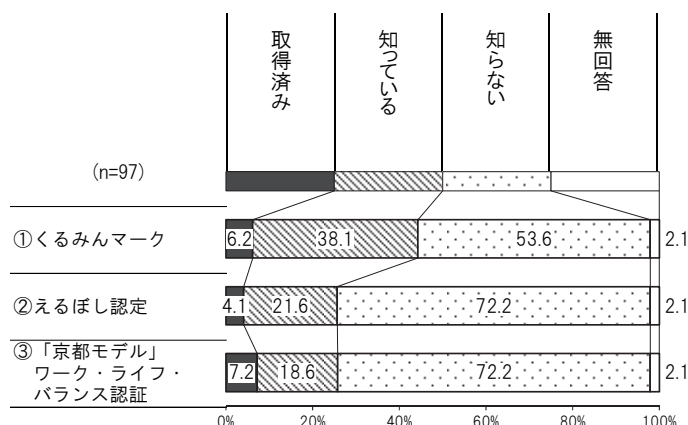
事業所での企業認定・認証制度の認知・取得状況は、「取得済み」はいずれも10%以下となっており、「知らない」が「①くるみんマーク」で53.6%、「②えるぼし認定」、「③『京都モデル』ワーク・ライフ・バランス認証」でともに72.2%を占めている。また、女性活躍推進法改正による対象事業所の拡大は、「知っている」が38.1%、「知らない」が60.8%となっている。

行動計画の策定状況は、「①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画」は「策定済み」が18.6%、「今後の策定を検討している」が12.4%、「②女性活躍推進法における一般事業主行動計画」は「策定済み」が13.4%、「今後の策定を検討している」が14.4%となっている。（事問9-1、9-2、9-3）

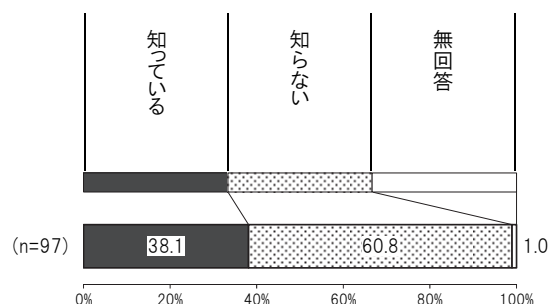
※『知っている』とは、「よく知っている」「少しは中身を知っている」「言葉は聞いたことがある」の合計



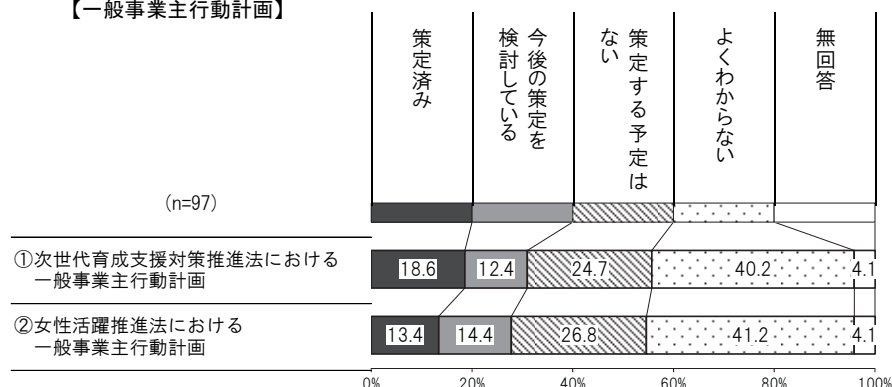
【企業認定・認証制度】



【女性活躍推進法改正による計画策定拡大】



【一般事業主行動計画】



8. 男女共同参画社会の実現に向けた長岡京市に求める取り組みについて

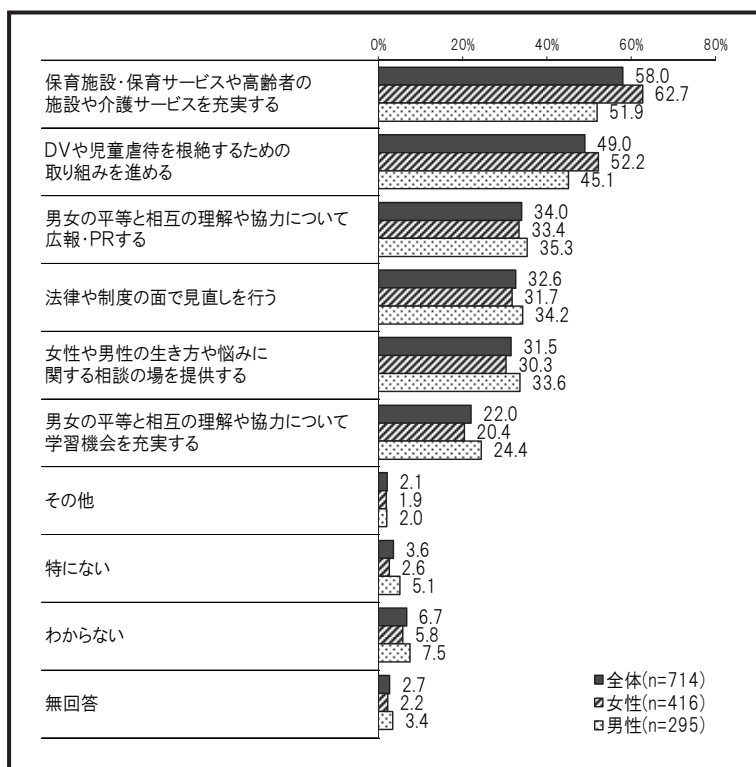
子育て支援や高齢者・障がい者への施設やサービスの充実、DVや児童虐待への取り組みに加え、子育て家庭への経済的支援に対するニーズが高い。

(1) 市民が必要だと思うこと

「男女共同参画社会」の実現のために市が取り組むことは、「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」（女性 62.7%・男性 51.9%）が男女ともに最も高く、次いで「DVや児童虐待を根絶するための取り組みを進める」（女性 52.2%・男性 45.1%）、「男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする」（女性 33.4%・男性 35.3%）、「法律や制度の面で見直しを行う」（女性 31.7%・男性 34.2%）、「女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を提供する」（女性 30.3%・男性 33.6%）となっている。

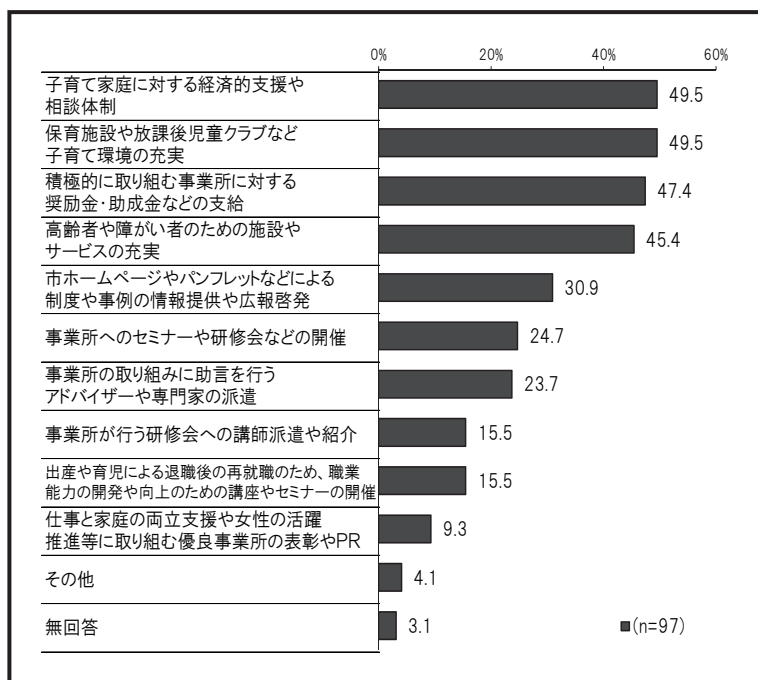
上位2項目は女性が男性より約10ポイント高くなっているが、それ以外の項目では男性がやや高くなっている。

（問30）



(2) 事業所が必要だと思うこと

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進にあたり市に望む取り組みや支援は、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制」と「保育施設や放課後児童クラブなど子育て環境の充実」（それぞれ 49.5%）が最も高く、次いで「積極的に取り組む事業所に対する奨励金・助成金などの支給」（47.4%）、「高齢者や障がい者のための施設やサービスの充実」（45.4%）となっている。（事問 16）



調査結果からみえる課題

1. 男女共同参画に関する意識について

- 女性の就業率の上昇、女性活躍推進の様々な取り組みを受けて「職場」における男女平等意識は向上している。しかしながら「社会全般」「社会通念・慣習・しきたり」などにおける男性優遇意識は根強い。
- この5年間の意識の変化として、「男女平等の考え方」は「前進した」が、男女とも5割以上となっているが、社会における平等感で「平等になっている」が5割を超えているのは「学校教育」のみであり、その他の分野では、男女平等につながる社会の変化が実感されていない。
- 男女平等・男女共同参画意識には、性別や年齢による意識差も大きいことから、固定的性別役割分担意識の解消への取り組みをはじめ、性別や年齢に応じた、より効果的な啓発活動を継続的に進めていく必要がある。

2. 家庭・地域・教育の場における男女平等意識について

- 子どもにとっての男女共同参画の推進には、家庭や地域、学校など様々な場において、固定的性別役割分担意識の解消への取り組みや、男女平等・男女共同参画意識の醸成に向けた、更なる啓発が必要である。
- 学校教育の場では、性別にとらわれず自らの進路を主体的に切り開く能力の育成や、自分の心と体を大切にし、いじめや暴力から自分を守る力を育てる心の教育などが求められている。
- 性別や年齢にかかわらず、誰もが生涯を通して、男女共同参画や人権尊重に関して学べるよう、教育・学習機会の充実に向けた環境整備が必要である。

3. 働き方と暮らしの調和について

- この5年間の意識の変化として、「仕事と生活のバランスの実現」は「前進した」が、男女とも3~4割と他の分野に比べて低く、ワーク・ライフ・バランスの実現が難しい職場環境の現実が反映されている。

- 男女がともに育児休業や介護休業を取得しやすい環境整備や、労働時間短縮に向けた事業所への働きかけなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な施策が必要である。
- 男性が家事・子育て・介護や地域活動に積極的に参加することへの理解を促進する取り組みが求められている。
- 市の施策として、特に女性のニーズが高い「子育て支援や高齢者・障がい者施設やサービスの充実」に今後とも積極的に取り組む必要がある。

4. 生活や職場における女性の活躍推進について

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定は約1割に留まっており、関連法等の周知・啓発や、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに向け、市内事業所等への更なる発信が必要である。
- 女性活躍推進や仕事と家庭生活の両立支援に対し、市内事業所間で課題や情報が共有できるネットワークづくり等の取り組みが求められている。
- あらゆる意思決定の場への女性の参画拡大に向け、関係機関や団体への働きかけとともに、積極的格差是正措置の強化や女性の登用、女性リーダーの育成が求められている。
- 女性の継続就労や起業・創業、市民活動への支援など、関係機関や団体と連携した継続的な取り組みが求められている。

5. 人権の尊重とあらゆる暴力について

- 女性の人権侵害に対する意識は、男女で大きな違いは見られないものの、男女ともに高くはないことは課題といえる。セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、配偶者等からの暴力やストーカー行為など、現実として女性が被害を受ける場合が圧倒的に多い実態を周知し、女性に対する暴力を人権問題としてとらえ、暴力根絶に向けた意識の醸成に引き続き取り組むことが重要である。
- ハラスメントや暴力など、あらゆる暴力の防止については、男性が被害者になることも念頭に置き、家庭や地域・事業所・学校などで広報や啓発を行うとともに、学習機会や情報提供の充実・強化が求められている。
- ドメスティック・バイオレンスと児童虐待には密接な関係があることから、市の施策として、「DVや児童虐待の根絶」への対応強化が求められている。DV等による被害者が安心して相談でき、適切に支援ができる体制づくりを関係機関と連携して構築することが重要である。
- LGBT（性的少数者）という言葉の認知は進んでいるものの、性の多様性を認め合う共生社会の実現には、更なる理解促進と差別や不利益のない社会への環境整備が必要であり、市としての新たな発信が求められている。

6. 安心して暮らせる環境づくりについて

- 性別にかかわらず、ライフステージに応じた健康づくりへの支援や、女性特有の疾病予防に向けた各種検診や情報提供、多様な相談体制の充実が必要である。
- 「性と生殖に関する健康と権利」に基づき、子どもの頃から年齢に応じた「性教育」が必要とされており、様々な機会を捉えた学習機会の提供が求められている。
- 防災施策へ男女共同参画の視点を反映させるため、女性の参画をより一層促進する必要がある。
- 高齢及び障がいのある人、在住外国人、ひとり親家庭など、様々な困難を抱える人々の支援や情報提供、相談窓口の充実などが求められている。



長岡京市男女共同参画社会についての 市民・事業所意識調査報告書（概要版）

発行：令和２年３月

長岡京市 対話推進部 男女共同参画センター

〒617-0833 長岡京市神足２丁目３番１号 総合交流センター（６階）

電話：075-963-5501 FAX：075-963-5521

メール：danjo-c@city.nagaokakyo.lg.jp