

第III章 調査結果の要約

1 男女平等に関する意識

●男女の地位の平等感

男女平等感については、〈教育〉では平等と感じている人が6割を上回っているほか、〈家庭〉〈地域活動の場〉、〈法律や制度〉でも3割を超えている。これに対して、〈職場〉〈政治〉〈社会通念や風潮〉については、不平等と感じている人が4割を超えている。(⇒P. 27)

●女性に関する人権問題として早期に解決すべきこと

女性に関する人権問題として早期に解決すべきこととしては、「痴漢行為・レイプ等の性犯罪」と「昇給・昇進の格差など、職場での男女の待遇の違い」の二項目が、いずれも5割台で、特に高くなっている。また、「女性の就職・再就職のための支援体制の不備」を挙げる人も4割近くとなっている。(⇒P. 34)

2 家庭生活

●生活時間の現状と理想

生活時間については、平日では〈収入を得る仕事〉の「8時間以上」が約5割を占めて圧倒的に多くなっており、〈家事全般〉は5割以上が1時間未満と回答している。

休日については、〈家族と一緒に過ごす時間〉が「8時間以上」が4割を超えているほか、〈家事全般〉〈余暇や娯楽〉も平日より長い時間を費やしている傾向にある。

生活時間の理想については、平日では〈家事全般〉や〈家族と一緒に過ごす時間〉が、現実の時間より長くなることを望んでいる人が多くなっている。また、〈収入を得る仕事〉は8時間未満が理想という人が3割を占め、8時間以上を望む人は現実より少なくなっている。

休日では、〈家事全般〉〈家族と一緒に過ごす時間〉〈余暇や娯楽〉の理想の時間が、平日より長くなっている。(⇒P. 36～37、P. 50～51)

●家事全般へのかかわり

〈家事全般〉へのかかわりについては、「十分である」と「ある程度は十分である」を合わせた《十分》が過半数を占めている。一方、「あまり十分ではない」と「十分でない」を合わせた《十分でない》は3割台半ばとなっている。

家事へのかかわりが《十分でない》原因としては、「仕事が忙しすぎる」が5割台半ばで最も多く、これに「家事に関する知識や経験が足りないから」「家事が面倒だから」が次いでいる。(⇒P. 66～67)

●育児へのかかわり

育児へのかかわりが《十分でない》原因としては、「仕事が忙しすぎる」が8割を超えて最も高くなっており、次いで「育児休業制度が不十分または利用しにくいいため」、「子育てに関する知識

や情報が乏しいため」となっている。

男性が育児に参加するために必要なこととしては、「男性が育児をすることに対する職場の理解と支援制度」と「妻（パートナー）の助け」の2項目が、いずれも5割近くを占め、特に高くなっている。また、「家族（親や子どもなど）の助け」と「行政からの具体的支援」も2割台半ばを占めている。（⇒P. 73、P. 75）

●介護へのかかわり

〈介護〉へのかかわりについて、「十分である」と「ある程度は十分である」を合わせた《十分》は約3割となっている。一方、「あまり十分ではない」と「十分でない」を合わせた《十分でない》は3割となっている。

介護へのかかわりが《十分でない》原因としては、「仕事が忙しすぎる」が約6割で最も高く、次いで「介護休業制度が不十分または利用しにくいのため」、「介護に関する知識や情報が乏しいため」となっている。

男性が介護に参加するために必要なこととしては、「介護サービスの充実」が約5割で最も高くなっている。また、「男性が介護をすることに対する職場の理解と支援制度」が4割を、「妻（パートナー）の助け」、「家族（親や子どもなど）の助け」、「行政からの具体的施策」は3割を超えている。（⇒P. 77～79）

●妻の働き方

希望する妻の働き方としては、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」と「子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら家事や子育てに専念する」が、いずれも2割を超えて高くなっている。また、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」は1割台となっている。

「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」の理由として、「二人の収入がないと生活が苦しい」が4割台半ばで最も高く、次いで「妻の自己実現をサポートしたいから」、「今までの生活レベルを下げたくない」となっている。

このうち本人の収入で家計をまかなうことができる場合、希望する妻の働き方としては、「子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が3割台半ばで最も高く、次いで「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」となっている。一方、「子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら家事や子育てに専念する」は1割台半ば、「結婚するまで仕事をもち、結婚後は家事などに専念する」は1割以下となっている。（⇒P. 81、P. 86、P. 88）

3 職場

●育児休業

子どもが生まれたとき育児休業を取得したいと「思ったので取得した」は1割以下で、「思った

が取得しなかった」が3割、「思わなかった」が6割近くを占めている。

育児休業を取得したいと「思ったが取得しなかった」、「思わなかった」理由としては、「仕事が忙しくて取得できる状況になかったから」が約4割で最も高く、次いで「職場の同僚の負担が増えて迷惑がかかると思ったから」、「取得しにくい雰囲気職場にあったから」、「自分以外に育児に専念できる人がいたから」となっている。

また、子どもが生まれたとしたら、育児休業を「取得したい」は4割強となっている。一方、「取得したいと思うが、取得しない」、「取得しない」はそれぞれ2割を超えている。

育児休業を「取得したいと思うが、取得しない」、「取得しない」理由としては、「職場の同僚の負担が増えて迷惑がかかると思うから」と「仕事が忙しくて取得できる状況にないから」が、いずれも3割を超え、特に高くなっている。(⇒P. 92、P. 94、P. 96、P. 98)

職場で育児休業を取得しようとする人がいた場合、「積極的に取得してほしい」と「どちらかといえば、取得した方がよい」が、いずれも3割台半ばを超えている。一方、「業務への影響などを考えると、できれば取得しないでほしい」は約1割である。

また、職場で育児休業を取得しようとする人がいた場合、その人の性別によって、考えの違いがあるかを聞くと、「男性も女性も取得してほしい」が5割強で最も高くなっているが、「女性は取得した方がよいが、男性が取得することには違和感がある」という人も約3割を占めている。

最後に、男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこととしては、「代替要員の確保」が4割台半ばで最も高く、次いで「誰もがバランスのとれた働き方をする風土や環境の整備」、「経済的な支援の充実」となっている。(⇒P. 100、P. 102、P. 104)

●介護休業

介護休業については、「取得したい」が6割強を占めている。一方、「取得したいと思うが、取得しない」は2割強となっている。

介護休業を「取得したいと思うが、取得しない」、「取得しない」理由としては、「職場の同僚の負担が増えて迷惑がかかると思うから」と「仕事が忙しくて取得できる状況にないから」がいずれも4割近くを占め、特に高くなっている。

また、男性が介護休業を取得しやすくするために必要なこととしては、「代替要員の確保」と「経済的な支援の充実」の2項目が、いずれも4割を超えて特に高くなっている。また、「介護支援制度の拡充」、「取得前から復帰後までの支援の充実」と「誰もがバランスのとれた働き方をする風土や環境の整備」も3割を超えて高くなっている。(⇒P. 106、P. 108、P. 110)

4 地域活動

●参加意向と非参加意向理由

地域活動について、「積極的に参加したい」と「どちらかといえば参加したい」を合わせた《参加意向》は過半数を占めている。一方、「どちらかといえば参加したくない」と「参加したくない」を合わせた参加に消極的な層は約3割となっている。

地域活動に対して「どちらかといえば参加したくない」、「参加したくない」という理由としては、「活動に興味を持ってないから」が約5割で最も高く、次いで「活動する時間がないから」、「身近に参加したいと思う適当な活動や共感する団体がないから」となっている。(⇒P. 112、P. 115)

●参加推進に必要なこと

地域活動への参加を進めるために必要なこととしては、「地域活動などへの参加を進めるための啓発活動をする」が約4割で最も高く、次いで「地域活動などへの参加ができるような学習や訓練の機会を増やす」、「学校で地域活動などへの参加の重要性を教える」となっている。(⇒P. 118)

5 ワーク・ライフ・バランス

●生活上の優先度の現状と理想

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(地域活動・学習・趣味・付き合い等)について、理想としては何を優先したいか聞いたところ、「『仕事』と『家庭生活』を優先」が2割台半ばで最も高く、これに「『仕事』『家庭生活』『地域・個人の生活』のすべてを優先」が次いでいる。

一方、現実には、「『仕事』を優先」が5割近くを占め、これに「『仕事』と『家庭生活』を優先」が2割で次いでいる。(⇒P. 121)

●現状とうまくバランスがとれていない理由

ワーク・ライフ・バランスについて、「うまくとれている」と「ややとれている」を合わせた《とれている》は5割強を占めている。一方、「あまりとれていない」と「まったくとれていない」を合わせた《とれていない》は約4割となっている。

また、「あまりとれていない」、「まったくとれていない」理由としては、「仕事が忙しい・残業が多い・休めない・通勤時間がかかる等の理由で、時間がないから」が6割強で最も高く、これに「生活のため、仕事(収入)を優先せざるをえないから」が次いでいる。(⇒P. 128、P. 130)

●調和をはかるための工夫

ワーク・ライフ・バランスをとるための工夫としては、「家族と過ごす時間を大切にする」と「効率よく仕事をする」の2項目が、いずれも4割台半ばを超え、特に高くなっている。また、「自分の趣味の時間を取る」も約4割と高くなっている。(⇒P. 132)

6 ウーマノミクス

●ウーマノミクスの周知度

ウーマノミクスについて、「内容まで知っている」は約3%で、これに「名前だけ知っている」を合わせた《周知度》は1割台半ばとなっている。一方、「知らない」は約8割を占めている。(⇒P. 135)

●積極的活用による効果

職場での女性の積極的活用による効果としては、「商品開発やマーケティングに女性独自の視点を取り入れることができる」が6割強で最も高く、次いで「優秀な人材が確保できる」、「顧客のニーズに幅広く対応できるようになる」となっている。(⇒P. 136)

●女性が意欲を持って仕事をするために必要なこと

女性が意欲を持って仕事をするために必要なこととしては、「育児休業制度の普及・充実」が6割近くで最も高く、次いで「夫やパートナーの理解・協力」、「学童保育・延長保育・夜間保育・病児保育等の保育サービスの充実」が約5割で次いでいる。(⇒P. 138)

7 施策への要望

●男女共同参画のための取り組み① ～個人・家庭～

男女共同参画社会の実現のために、個人・家庭で取り組む必要があるものとしては、「家事や育児を家族で協力して担う」が6割強で最も高く、次いで「女性が働くことに対する理解を深める」、「家事や育児を行うことについてもっと評価する」となっている。(⇒P. 140)

●男女共同参画のための取り組み② ～行政～

行政で取り組む必要があることとしては、「保育施設や保育サービスの充実」が6割強で最も高く、次いで「労働時間の見直しや、柔軟な働き方の整備を企業に働きかける」、「仕事や家事・育児に男女がともに参加する意識を啓発する」、「昇進・教育訓練・賃金などの男女格差是正を企業に働きかける」となっている。(⇒P. 142)

●男女共同参画のための取り組み③ ～企業～

企業で取り組む必要があることとしては、「仕事と家庭の両立に対する経営者の意識改革」が5割強で最も高く、次いで「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の整備・充実」、「昇進・教育訓練・賃金などの男女格差の是正」となっている。(⇒P. 144)

