

函館市男女共同参画に関する 市民・事業者意識調査結果概要

令和4年4月

この調査結果概要は、第3次函館市男女共同参画基本計画（2018～2027）の推進にあたり、市民・事業者の男女共同参画に関する意識や現状を把握し、今後の取り組みの参考とするとともに、本計画の中間年見直しの基礎資料とするために行った意識調査報告書の主な内容について紹介したものです。

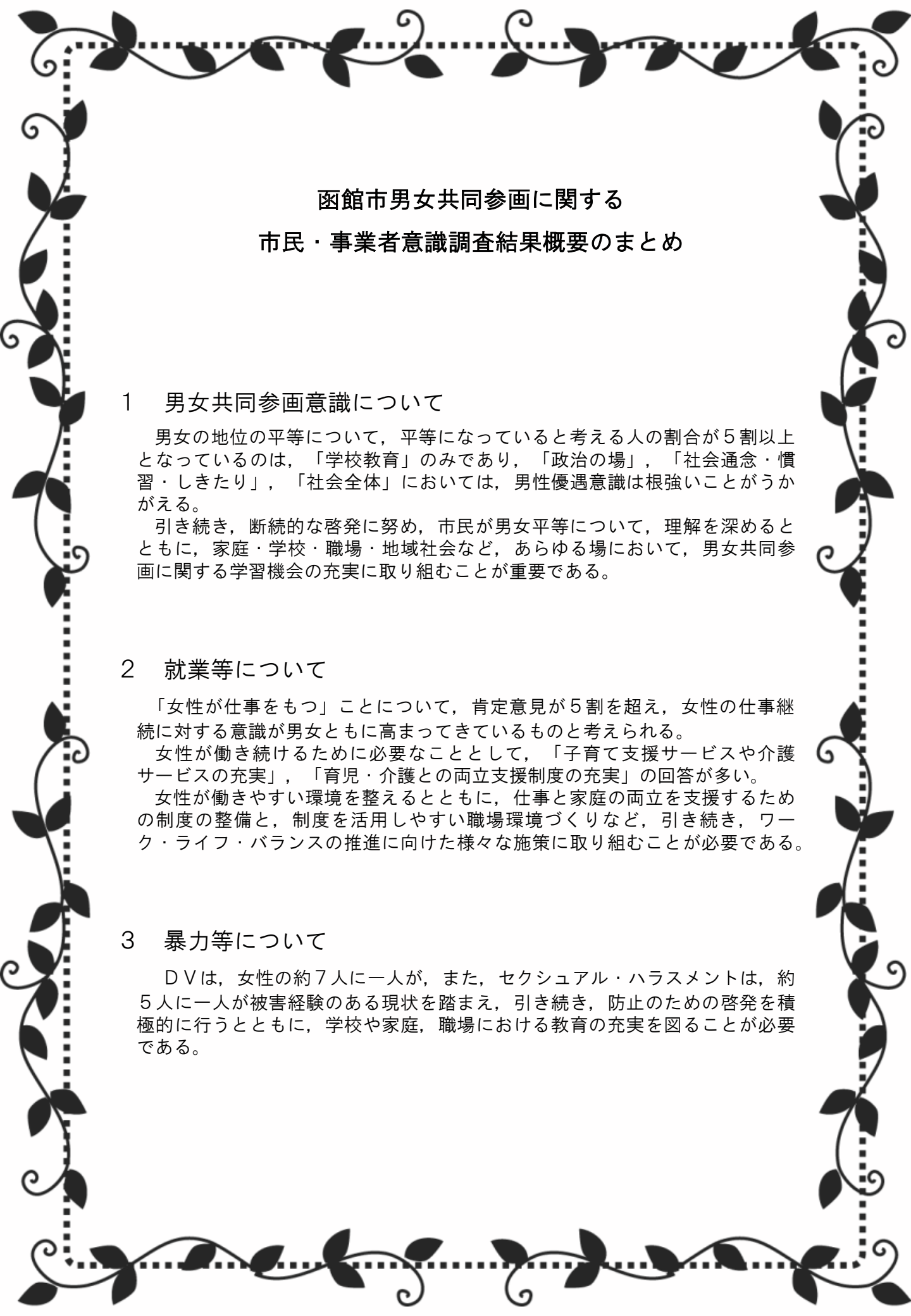
《調査の概要》

【市民意識調査】

- ◆調査対象：市内に住民登録のある18歳以上の男女2,000人（男女各1,000人）
- ◆抽出方法：住民基本台帳に基づく層化無作為抽出(男女別十年代別)
- ◆調査方法：郵送配付，郵送・インターネット回答
- ◆調査期間：令和3年8月4日～8月27日
- ◆回答率：39.7% (794件)
- ◆主な調査項目
 - ・男女共同参画全般について
 - ・就業について
 - ・ワーク・ライフ・バランスについて
 - ・人権について
 - ・ハラスメントについて
 - ・性的少数者について

【事業者意識調査】

- ◆調査対象：市内に所在地のある事業所 300事業所
- ◆抽出方法：層化無作為抽出(従業員規模別)
- ◆調査方法：郵送配付，郵送・インターネット回答
- ◆調査期間：令和3年8月20日～9月10日
- ◆回答率：40.0% (120件)
- ◆主な調査項目
 - ・職員の配置について
 - ・育児や介護に関する制度について
 - ・ハラスメントについて



函館市男女共同参画に関する 市民・事業者意識調査結果概要のまとめ

1 男女共同参画意識について

男女の地位の平等について、平等になっていると考える人の割合が5割以上となっているのは、「学校教育」のみであり、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたり」、「社会全体」においては、男性優遇意識は根強いことがうかがえる。

引き続き、断続的な啓発に努め、市民が男女平等について、理解を深めるとともに、家庭・学校・職場・地域社会など、あらゆる場において、男女共同参画に関する学習機会の充実に取り組むことが重要である。

2 就業等について

「女性が仕事をもつ」ことについて、肯定意見が5割を超え、女性の仕事継続に対する意識が男女ともに高まってきているものと考えられる。

女性が働き続けるために必要なこととして、「子育て支援サービスや介護サービスの充実」、「育児・介護との両立支援制度の充実」の回答が多い。

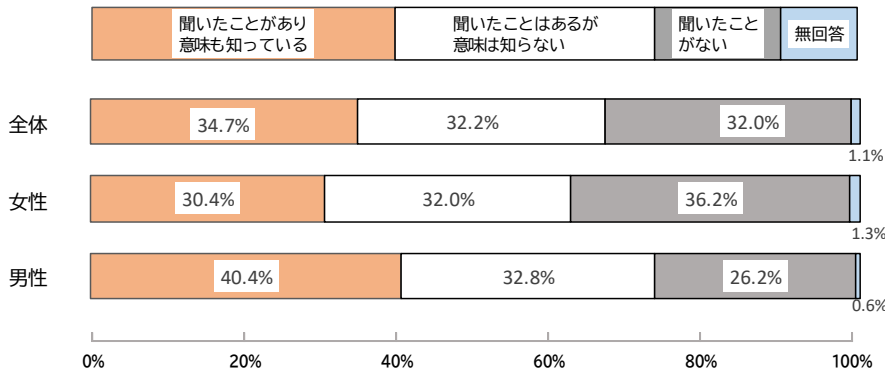
女性が働きやすい環境を整えるとともに、仕事と家庭の両立を支援するための制度の整備と、制度を活用しやすい職場環境づくりなど、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な施策に取り組むことが必要である。

3 暴力等について

DVは、女性の約7人に一人が、また、セクシュアル・ハラスメントは、約5人に一人が被害経験のある現状を踏まえ、引き続き、防止のための啓発を積極的に行うとともに、学校や家庭、職場における教育の充実を図ることが必要である。

男女共同参画全般について

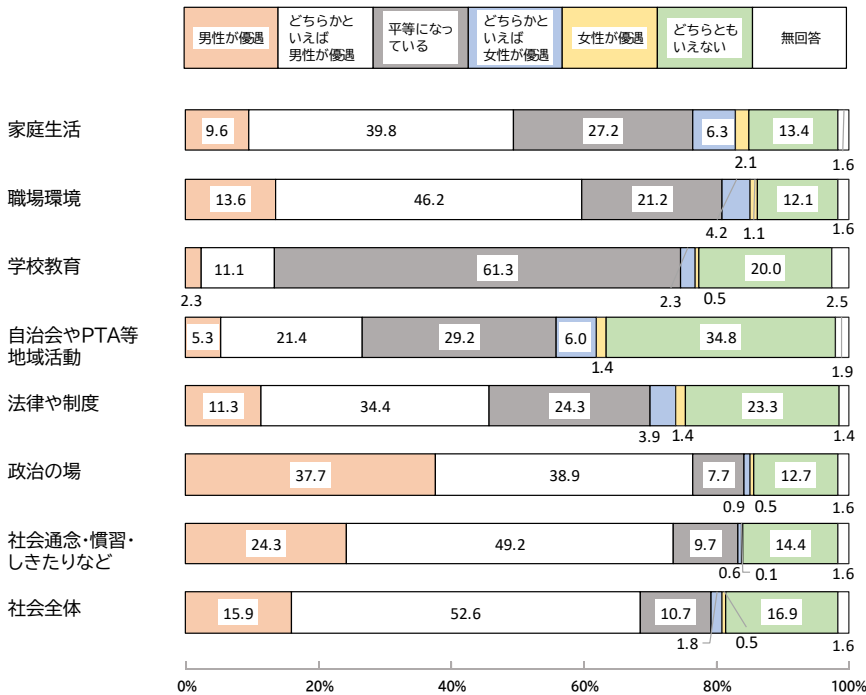
Q 男女共同参画という言葉について、聞いたことがありますか。(それぞれ○は1つ)



『聞いたことがあり、意味も知っている』と答えた割合は **34.7%** でした。

●平成28年度市調査(29.8%)と比較すると、4.9ポイント増加しています。

Q 男女の地位はそれぞれ平等になっていると思いますか。(それぞれ○は1つ)

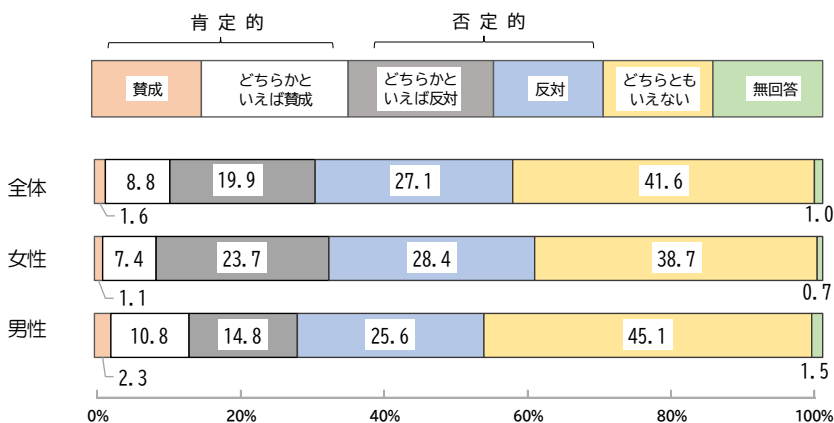


「社会全体」の分野で『平等になっている』と答えた割合は **10.7%** でした。

「学校教育」以外の分野では、「男性優遇」が「女性優遇」を大きく上回り、特に「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」では約7割が「男性優遇」と答えています。

●平成28年度市調査における「社会全体」で『平等になっている』と回答した割合(11.1%)と比較すると、0.4ポイント減少しています。

Q 男は仕事、女は家庭という考えがありますが、あなたはどのように思いますか。(○は1つ)

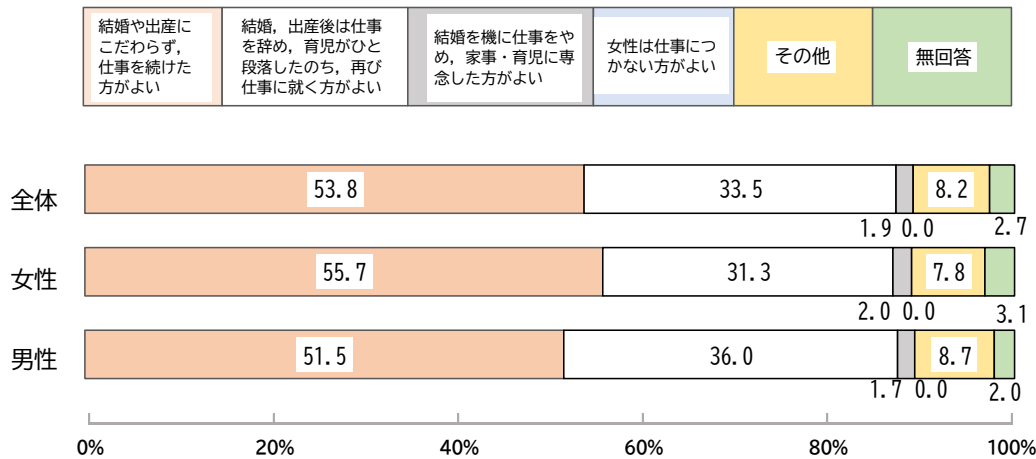


「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業意識について、
肯定的意見 **10.4%**
否定的意見 **47.0%**

●平成28年度市調査と比較すると、肯定的意見(26.6%)は16.2ポイント減少し、否定的意見(36.2%)は10.8ポイント増加しています。

就業について

Q 女性が仕事をもつことについて、あなたはどのように思いますか。(〇は1つ)



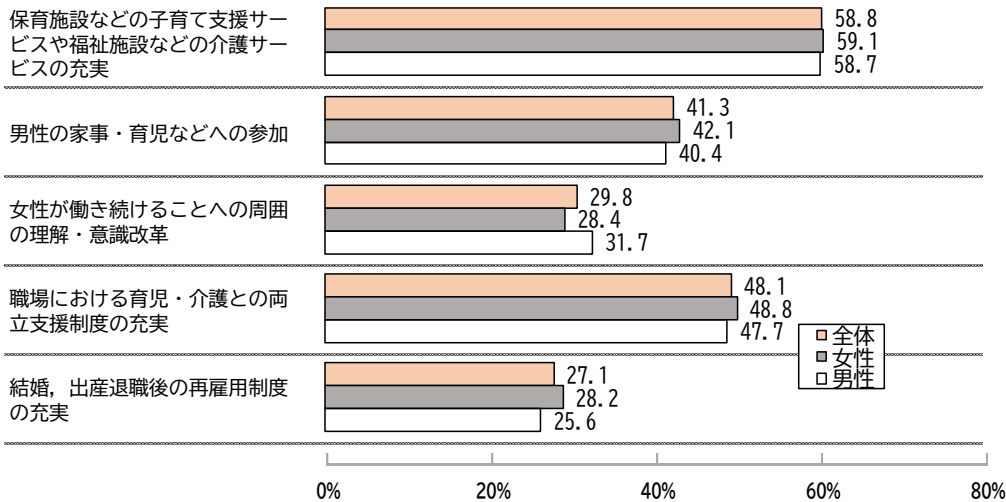
女性が仕事をもつことについて、最も多かったのは、「結婚や出産にこだわらず仕事を続けた方がよい」で、

53.8% でした。

●平成28年度市調査では最も多かったのは、「結婚、出産後は仕事を辞め、育児がひと段落したのち、再び仕事に就く方がよい」で42.9%でした。「結婚や出産にこだわらず、仕事を続けた方がよい」は、平成28年度市調査(40.6%)から13.2ポイント増加しています。

Q 女性が働き続けるためには、今後どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

《上位5つ》



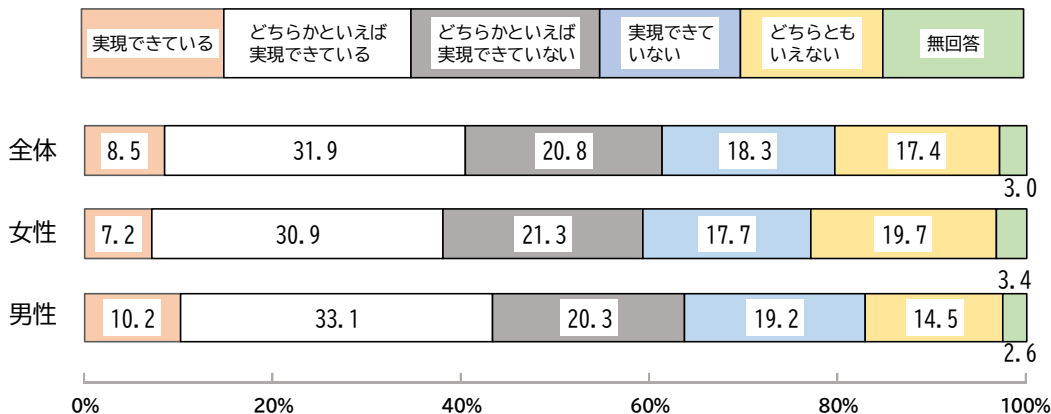
最も多かったのは『保育施設などの子育て支援サービスや福祉施設などの介護サービスの充実』で、

58.8% でした。

●平成28年度市調査で最も多かった同回答(51.0%)から7.8ポイント増加しています。

ワーク・ライフ・バランスについて

Q あなたはワーク・ライフ・バランスが実現できていると思いますか。(〇は1つ)

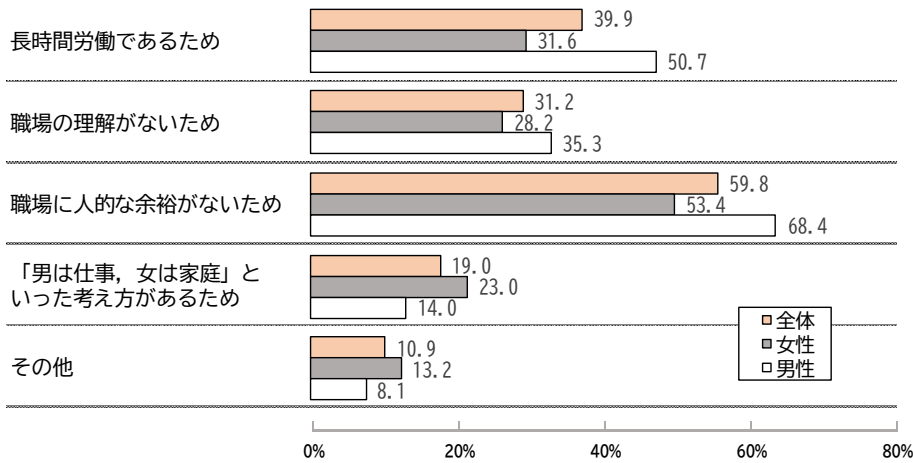


ワーク・ライフ・バランスが「実現できている」「どちらかといえば実現できている」と答えた割合は合わせて

40.4% でした。

●単純比較は回答区分が異なるためできませんが、平成28年度市調査では「実現できている」と回答(21.5%)から18.9ポイント増加しています。

Q 「ワーク・ライフ・バランス」を実現できていない理由は何だと思いますか。（〇は3つまで）



実現できていない理由として最も多かったのは、『職場に人的な余裕がないため』で、

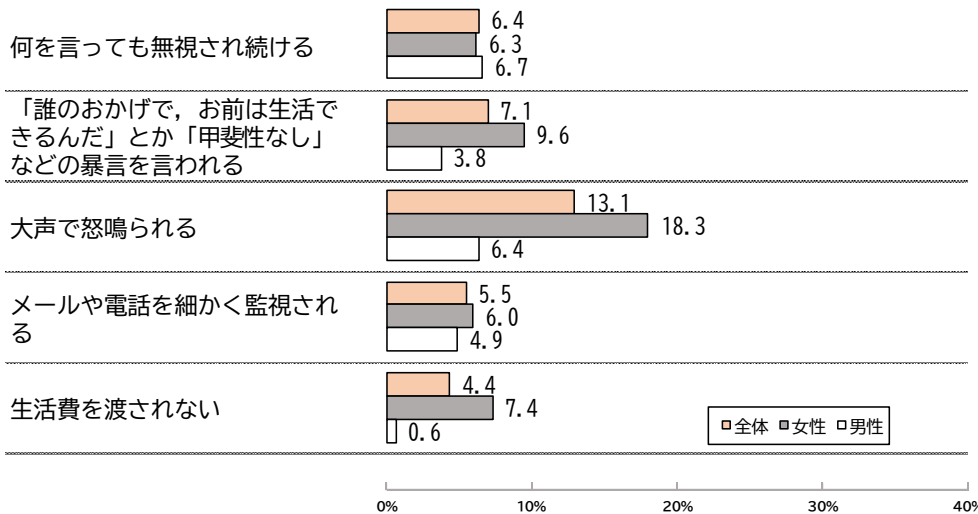
59.8% でした。

●平成28年度市調査でも最も多かった同回答(50.6%)から9.2ポイント増加しています。

人権について

Q これまで配偶者等について、下記のような経験をしたことがありますか。（〇はいくつでも）

《上位5つ》

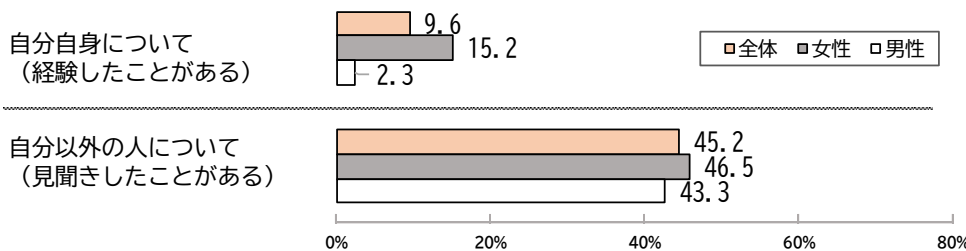


配偶者等からの経験で最も多いのは、『大声で怒鳴られる』で

13.1% でした。

●平成28年度市調査でも最も多かった同回答(18.5%)から5.4ポイント減少しています。

Q DVやデートDVについて、あなたは直接体験したり、身近で見聞きしたことはありますか。（それぞれ〇は1つ）



DVを『直接体験したことがある』割合

女性は 15.2%

男性は 2.3%

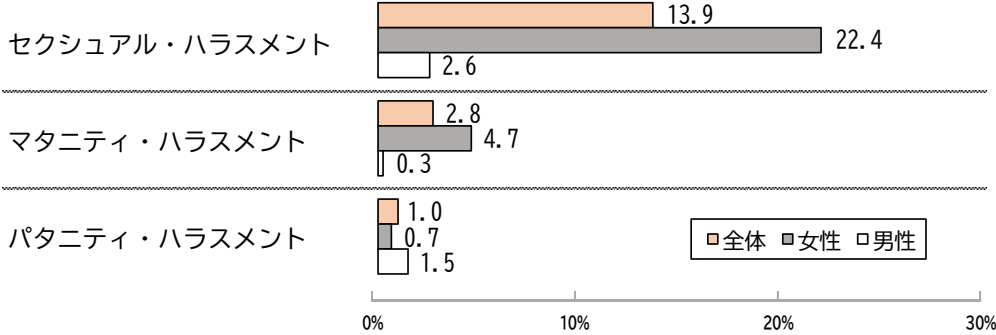
女性は、約7人に1人がDVの被害経験があることになります。

●平成28年度市調査では、『直接体験したことがある』割合は、女性が16.0%、男性が8.3%で、それぞれ0.8ポイント、6ポイント減少しています。

ハラスメントについて

Q あなたはこれまで、次のハラスメントについて、直接経験したことはありますか。（それぞれ○はひとつ）

《経験したことがある》



ハラスメントを『直接経験したことがある』割合
セクシュアル・ハラスメント

13.9%

マタニティ・ハラスメント

2.8%

パタニティ・ハラスメント

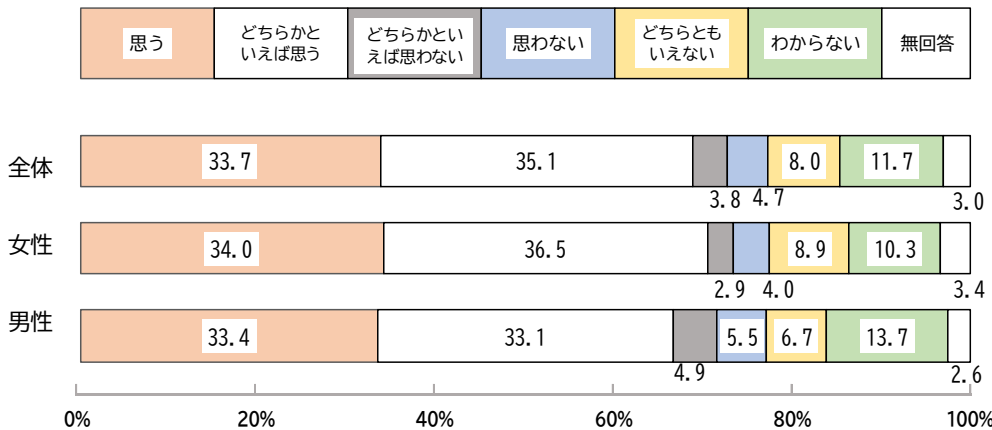
1.0% でした。

女性の約5人に1人がセクシュアル・ハラスメントの被害経験があることとなります。

●平成28年度市調査では、『直接経験したことがある』割合は、セクシュアル・ハラスメント(11.3%)から2.6ポイント増、マタニティ・ハラスメント(2.6%)から0.2ポイント増、パタニティ・ハラスメント(0.1%)から0.9ポイント増となっています。

性的少数者について

Q 現在、性的少数者の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。（○は1つ）

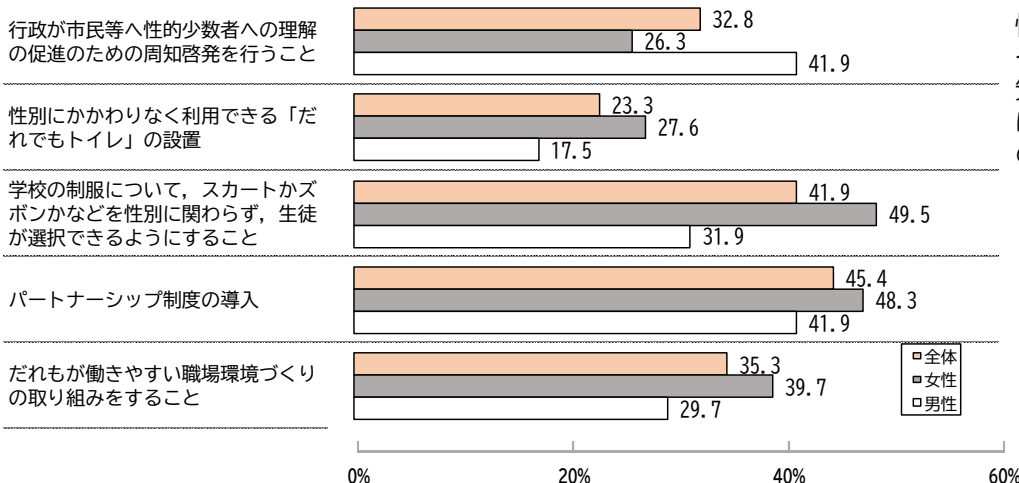


現在、性的少数者にとって、生活しづらい社会であると「思う」、「どちらかといえば思う」と答えた割合は合わせて

68.8% でした。

Q 性的少数者の方々に対する偏見や差別をなくし、性的少数者の方々が生かしやすくなるためにどのような対策が必要だと思いますか。（○は3つまで）

《上位5つ》

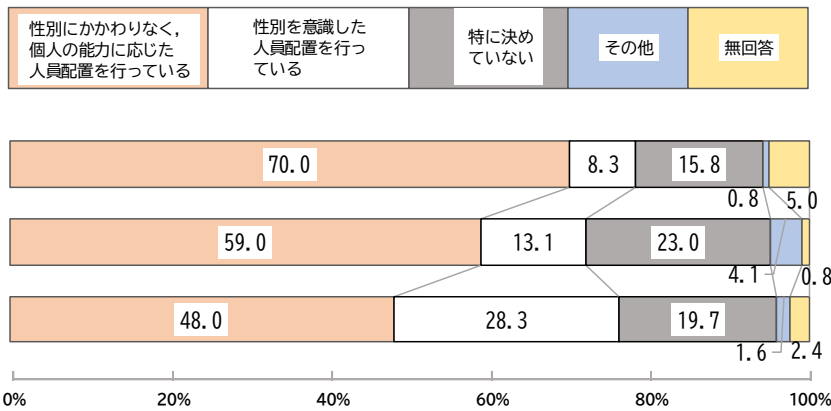


性的少数者の方々が生かしやすくなるために必要な対策として、最も多かったのは『パートナーシップ制度の導入』で

45.4% でした。

職員の配置について

Q どのような考えに基づき、女性従業員を配置していますか。(〇は1つ)

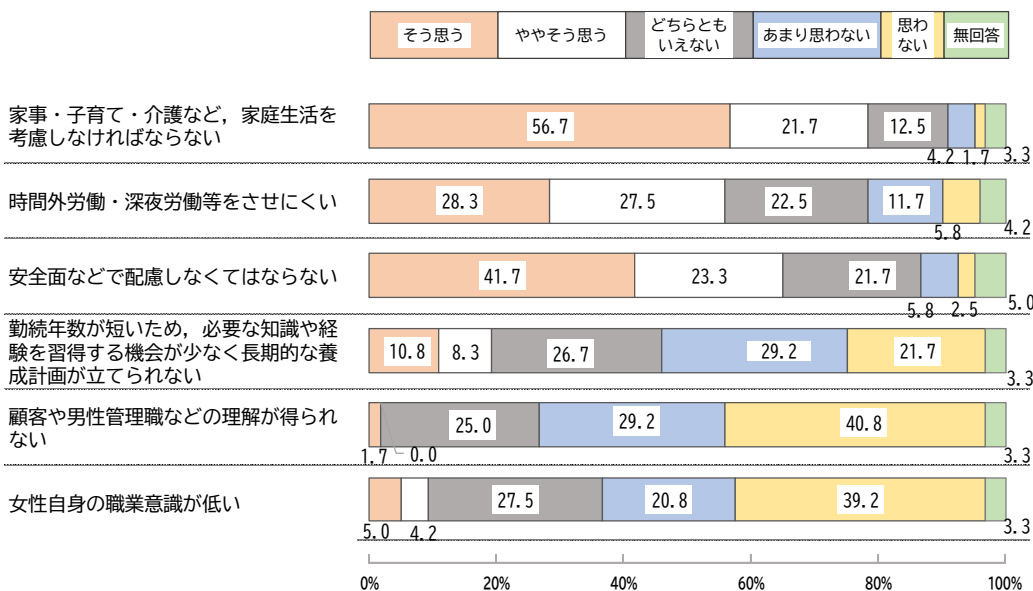


『性別にかかわらず、個人の能力に応じた人員配置を行っている』と答えた割合が最も多く、

70.0% でした。

●平成28年度市調査で最も多かった同回答(59.0%)から11ポイント増加しています。

Q 女性従業員が男性従業員と同じ職務を遂行する上での課題や障害についてどのようにお考えですか。(それぞれ〇は1つ)

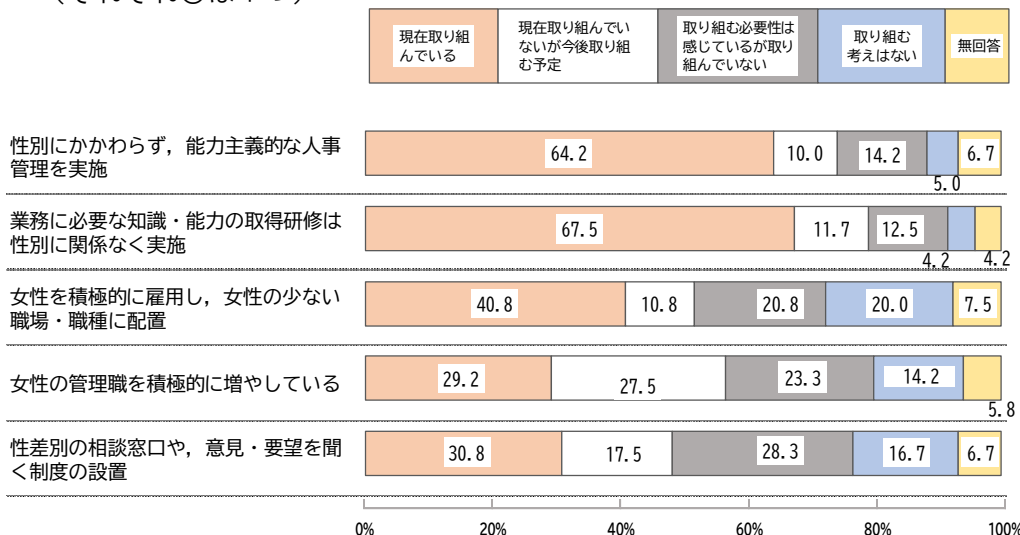


『そう思う』『ややそう思う』を合わせた割合が最も多かったのは『家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない』で、

78.4% でした。

●平成28年度市調査で最も多かった同回答(82.0%)から、3.6ポイント減少しています。

Q 女性従業員が能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みをしていますか。(それぞれ〇は1つ)



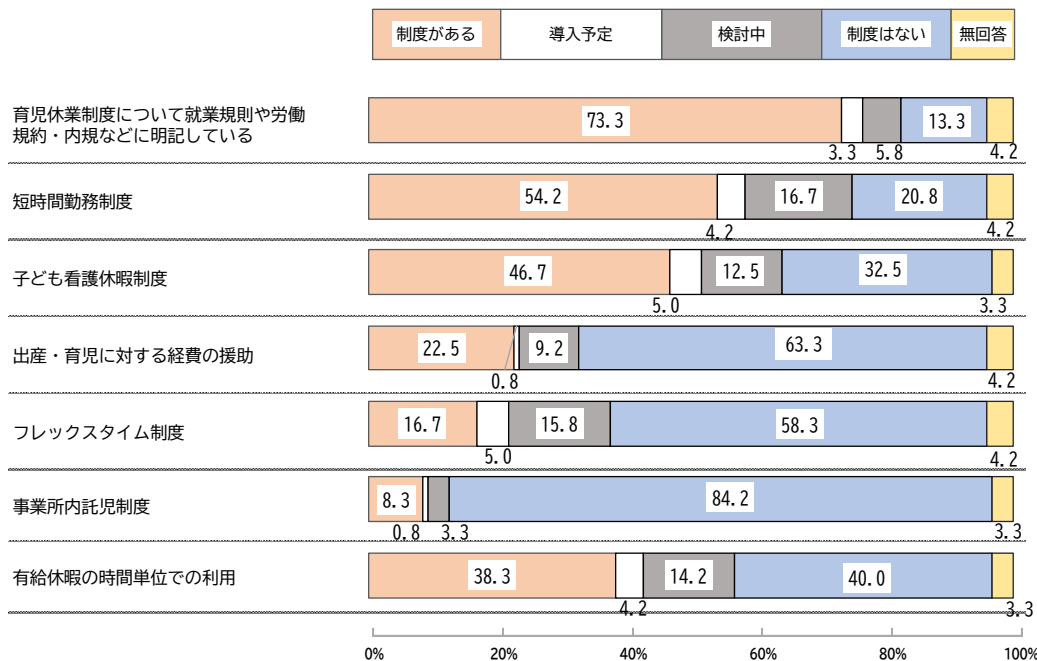
最も多かったのは『業務に必要な知識・能力の取得研修は性別に関係なく実施』が

67.5% でした。

●平成28年度市調査で最も多かった同回答(66.4%)から1.1ポイント増加しています。

育児や介護に関する制度について

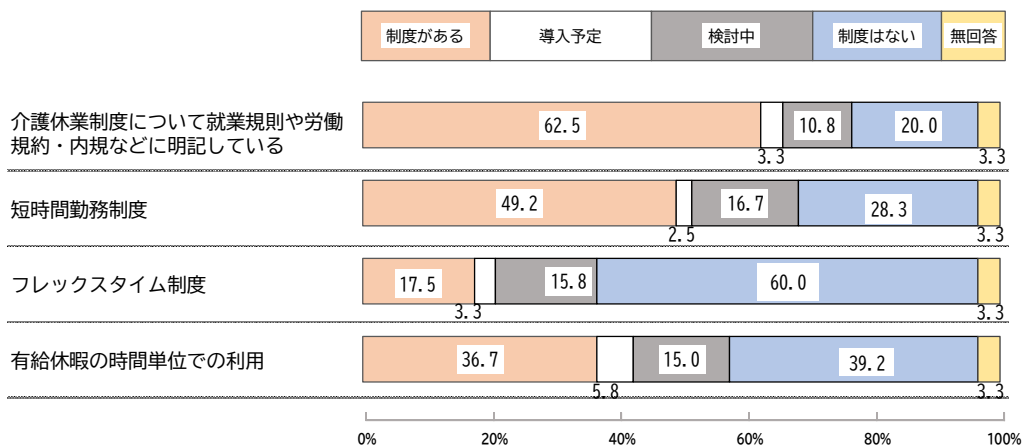
Q 育児を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。(それぞれ○は1つ)



最も多かったのは『育児休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している』で **73.3%** でした。

●平成28年度市調査で最も多かった同回答(50.8%)から22.5ポイント増加しています。

Q 家族等の介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。(それぞれ○は1つ)

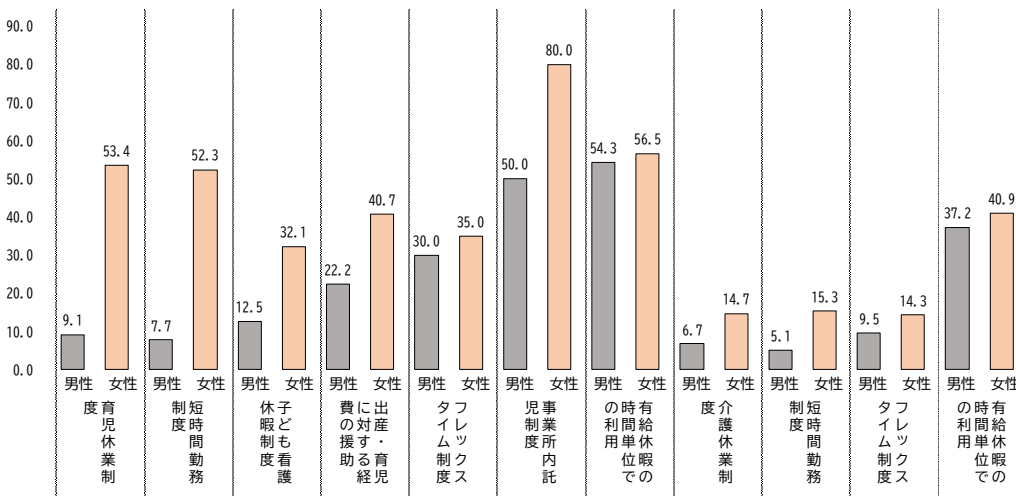


最も多かったのは『介護休業制度について就業規則や労働規約・内規などに明記している』で **62.5%** でした。

●平成28年度市調査で最も多かった同回答(41.0%)から21.5ポイント増加しています。

Q 貴事業所でこれまでに利用した方はいますか。(それぞれ○は1つ)

(単位:%)



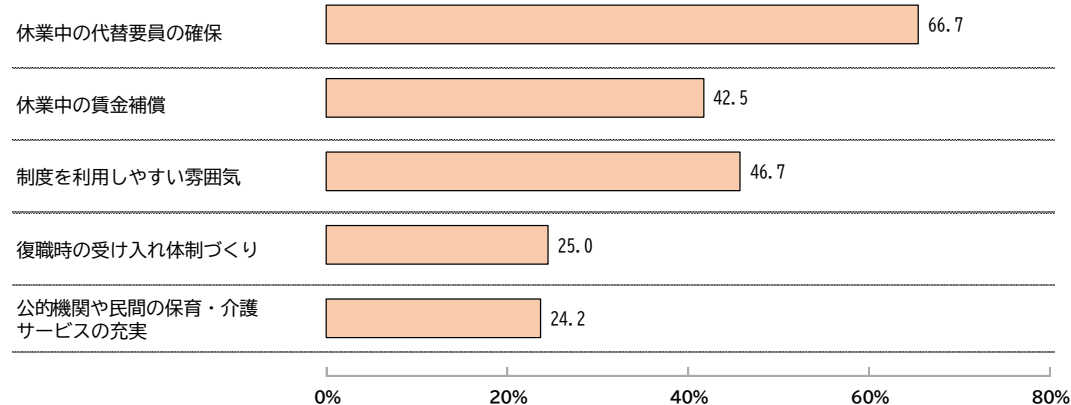
全ての制度で男性よりも女性の利用者がいると答えた割合が高くなっています。「育児休業制度」を利用した割合は

女性が **53.4%**
男性が **9.1%** でした。

●「育児休業制度」を利用した割合は、平成28年度市調査では、女性(56.5%)3.1ポイント減少しているが、男性(3.2%)5.9ポイント増加しています。

Q 今後、育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、大切だと思われるものは何ですか。(〇は3つまで)

《上位5つ》

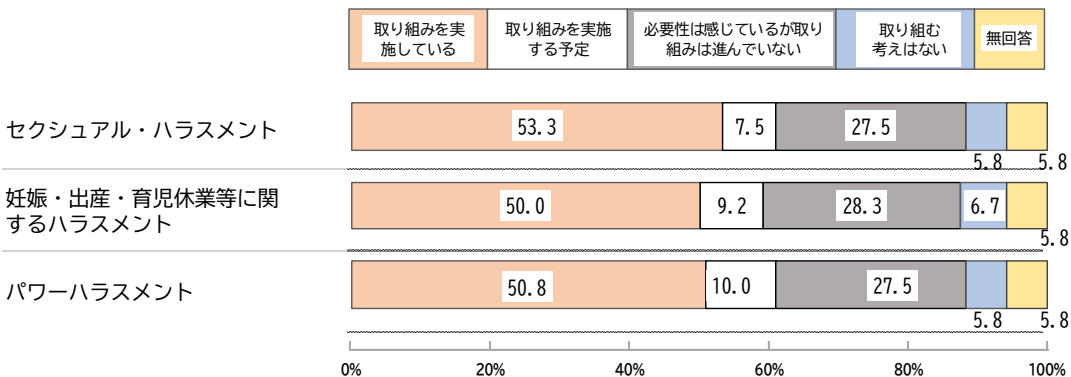


最も多かったのは『休業中の代替要員の確保』で **66.7%** でした。

●平成28年度市調査で最も多かった同回答(69.7%)から3ポイント減少する一方、「制度を利用しやすい雰囲気」は平成28年度市調査(36.1%)から10.6ポイント増加しています。

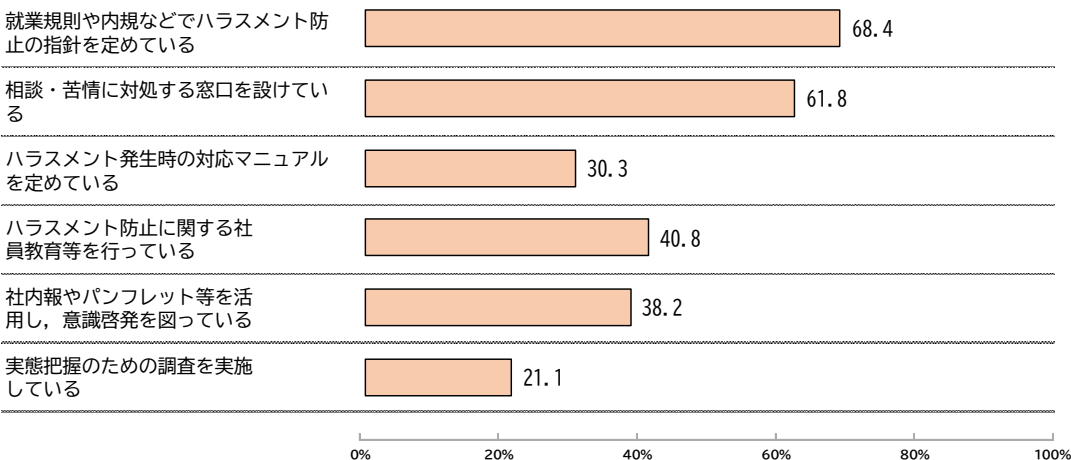
ハラスメントについて

Q ハラスメント防止に向けて、現在取り組みを実施していますか。(それぞれ〇は1つ)



半数以上の事業者が、ハラスメント防止の取り組みを実施しています。

Q ハラスメント防止に向けて、どのような取り組みを実施していますか。(〇はいくつでも)



最も多かったのは『就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている』で

68.4% でした。

●『就業規則や内規などでハラスメント防止の指針を定めている』と回答した割合は、平成28年度市調査(39.4%)から29ポイント増加しています。