

VIII. 今回の調査からみえてきたこと

【市民意識調査】

今回の調査結果全体から見えてきた特徴や傾向を示し、それを踏まえて今後の男女共同参画にとっての課題を指摘する。またそれらの課題の解決方策について若干の提言を行う。

1. 男女の平等感

家庭や職場、地域など社会生活を営む8つの場での男女平等感の評価を尋ねた設問（問6）では、社会全体の平等感に対する回答は、男女差が大きいものであった。特に50歳代以下の世代では、女性が「男性優遇」と感じているほどには、男性は優遇されていると感じておらず、反対に「平等」や「女性優遇」と回答する傾向にある。

各分野での平等感は、「職場」、「学校教育の場」、「法律や制度」において「女性が優遇されている」と回答する20～40歳代の男性の割合の相対的な高さを指摘できる。今後、男女共同参画社会を目指す施策を講じる上で、これらの場で、男女の認識が異なる要因を分析することが必要であろう。

また、他調査（令和元年度男女共同参画に関する府民意識調査）と比較して、「法律や制度」は、豊中市調査では、「男性優遇」の割合が男女ともに高くなっている。これは今回の調査が他調査とは異なり、新型コロナウイルス感染症の流行時期に実施され、様々な不利益を女性がより多く被っているとの認識からであることが想像される。例えば、特別定額給付金の支給が世帯主のみに限定されたことが「男性優遇」の割合が高いことにつながったということも考えられるだろう。今回は、緊急事態において、できるだけ早く支給するため、行政の現場の負担をできるだけ軽減するため等の理由により、このような措置が取られたのであろうが、世帯主に支給されたことによって、その配偶者や子どもが自身の給付金を使えないという不平等が起こる事例もあった。こういった状況を防ぐためにも、今後はさまざまな制度を個人単位として設計、運用していく等の方策の転換が可能かどうか検討していく必要があるだろう。

2. 性別に関する日常生活や社会全般についての考え方

日常生活や社会全般についての考え方（問7）については、5つの項目（「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」「結婚したら妻が夫の姓を名乗るのは当然だ」「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる方がよい」「子どもが3歳くらいまでは母親のもとで育てるほうがよい」「育児・介護休業は男性より女性がとった方がよい」）で、性別年齢別の回答傾向が似通っており、若年層で「否定派」の割合が相対的に高く、高齢層で「肯定派」の割合が高い。なかでも「結婚したら妻が夫の姓を名乗るのは当然だ」「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる方がよい」「育児・介護休業は男性より女性がとった方がよい」の3項目は、若年層では「否定派」が最も多くなっていた。

男女ともに「肯定派」の割合が最も高かった項目は、「自分の子どもには、男女にかかわらず同程度の教育や学歴を身につけさせたい」である。「結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」「結婚は個人の自由であるから結婚してもしなくてもどちらでもかまわない」の2項目も「肯定派」の割合が高い。しかし、高齢層においては否定的な傾向が見られる。

以上のことから、市民全体としては、男女の役割を固定的に捉えない方向へ意識が変化している様子が見え、これは前回調査と同様の傾向であると言える。男性の家計の維持役割や3歳児神話、男の子は男らしく、女の子は女らしくという規範の「肯定派」は一定数存在しているが、若年層においては「否定派」の割合が高まっていることから、今後大きな変化が起こることが期待される。

家族や親戚、教師等の周囲の人が上記のような固定的な規範について何気なく発する言葉や行動が、若い世代の女性の意欲を冷却し、能力を最大限発揮することを躊躇させる方向に作用すること、また若い世代の男性の進路選択を本人の意に沿わないものに誘導する可能性があることを様々な機会を捉えて幅広い年代層に伝えていくことが求められる。

3. 性別役割分担に関する意識

「性別役割分担意識」とは無償労働と有償労働との分担についての意識である。「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方（問8）について聞いたところ男性のほうが「賛成派」の割合が高く、その傾向は60歳代以上で顕著であった。一方で、男女ともに40歳代で、その前後の年齢層よりも「賛成派」の割合が高かった。実際の家庭内での役割分担が意識に影響を与えている可能性や、この世代は、団塊ジュニア世代及び就職氷河期世代を含んでおり、親世代の性別役割分担意識や苛烈な労働市場の影響を受けている可能性も考えられる。前回調査との比較では、男女とも「賛成派」が大きく減少し、「反対派」が大きく増加しており、固定的な役割分担に捉われない意識が市民の間に広がっていることが分かる。

「賛成派」の理由としては、男女ともに「家事・育児・介護と両立しながら妻が働き続けることは大変だと思うから」が最も多くなっており、次いで、女性では「子どもの成長にとってよいと思うから」「夫が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから」が多く、男性では、「役割分担をした方が効率がよいと思うから」「子どもの成長にとってよいと思うから」が多くなっている。男女ともに「効率性」や「子どもの成長にとってよい」ことを重視していることがうかがえる。女性回答の「夫が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから」は、労働市場における男女の賃金格差を反映した回答と言え、賃金格差の早急な解消が望まれる。

「反対派」の理由としては、「仕事に適した女性や、家事・育児に適した男性もいるから」「男女がともに仕事と家庭に関わる方が、各個人や家庭にとってよいと思うから」が、男女ともに上位を占めている。前者の項目は今回調査の追加項目であり、前回と比較はできないが、後者の回答割合は前回調査と比べると低下している。一方で「男女平等に反すると思うから」の割合が男女ともに上昇しており、ジェンダー平等の意識や男女各々を平等に尊重する人権意識が市民の間に浸透しつつあることが見てとれる。

4. 生活における理想と現実のギャップ

【理想】

問9では、理想とする家庭での分担について、6項目（生活費を得る、家計の管理、日常の家事、育児、高齢者、病人の介護・看護、自治会、町内会など地域活動への参加）について質問をしている。ほぼすべての項目で男女ともに「夫婦・カップルで同じくらい」が最も多くなっている。ただし、「生活費を得る」のみで、男性では「主に夫・パートナー」が最も多くなっており、女性では「夫婦・カップルで同じくらい」が最も多くなっている。

男女差が最も大きいのは「育児」で、夫婦で育児を平等に分担したい女性と妻・パートナーに育児を任せたい男性の意識の差が垣間見える。

年齢別にみると、特に29歳以下の女性において、「家計の管理」以外で、「夫婦・カップルで同じくらい」が全体と比較して多くなっており、若年女性の意識が、より平等志向であることが分かる。自身・配偶者（パートナー）ともに有職者の層では、家事、育児、介護などのケアについて女性のほうが男性より「夫婦・カップルで同じくらい」と考える傾向が強くなっており、同じ有職者であっても男女でケアの分担について意識の差が見られる。前回調査の結果に比べ、「高齢者、病人の介護・看護」以外のすべての項目で、男女とも「夫婦・カップルで同じくらい」が10ポイント以上上昇し、固定的な性別役割意識から性別にとらわれない役割分担意識に変化している様子がうかがえる。

【現実】

現実の分担は、「生活費を得る」では、男女とも「主に夫・パートナー」が最も多く、女性で76.8%、男性で69.5%を占めている。しかし、「家計の管理」「日常の家事（食事のしたく、掃除、洗濯）」「育児」「高齢者、病人の介護・看護」では、男女とも「主に妻・パートナー」が最も多くなっている。特に、「日常の家事（食事のしたく、掃除、洗濯）」「育児」では男女ともに「主に妻・パートナー」が7割程度と高めである。「自治会、町内会など地域活動への参加」は、女性では「主に妻・パートナー」が、男性では「主に夫・パートナー」が最も多くなっており、男女間の認識の相違が見られる。現実には、家計の維持は男性、ケア役割は女性に偏っている様子がうかがわれる。

【理想と現実のギャップ】

理想と現実のギャップについては、「夫婦・カップルで同じくらい」のスコアについて理想が現実を上回っており、特に「日常の家事」、「育児」、「高齢者、病人の介護・看護」においては、全体で比較するとその差は 40 ポイントに及んでいる。男女とも家庭でのケア役割を同等に分担することを理想としながらも、現実的には妻・パートナーに役割が偏っている。また上記の項目すべてで女性のスコアが男性のスコアを上回っており、女性において、理想と現実の差がより大きく認識されていることがうかがえる。加えて女性の「自身・配偶者（パートナー）とも有職者」ではスコアの差は 50～60 ポイント台となっており、全体よりさらにスコアの差が大きくなる傾向が読み取れる。

日々の生活の分担について男女とも理想と現実の乖離があり、その乖離は女性、さらに働く女性で大きくなっている。男女ともに理想と現実の乖離という「生きづらい」状況に直面していることを明確に認識し、男女とも市民が生き生きと生活していくために、現実における状況の改善を図るさまざまな領域での施策の着実な取組が今後も求められる。

5. 地域活動について

現在参加している活動（問 10）は、男女とも「自治会・町内会の活動」が最も多く、次いで女性では「PTA や子ども会の活動」、男性では「地域における趣味・スポーツ・学習の活動」となっている。今後（または引き続き）参加したい活動（問 10）は、男女とも「地域における趣味・スポーツ・学習の活動」「自治会・町内会の活動」に関心が高いが、さらに女性では地域の過ごしやすさや対人支援に関する活動等に、男性では地域の安全や仕組みづくりに関する活動に関心が高い特徴が読み取れる。一方、前回調査結果と比べ、今回調査では現在参加している活動および今後（または引き続き）参加したい活動ともに、「特にない」との回答が男女とも約 17～18 ポイント増加するという変化が見られた。この変化の理由として、今回調査が新型コロナウイルス感染症の流行時期に実施され、社会的に感染予防策としてソーシャルディスタンスを取ることで強く推奨されたことから地域活動自体の停滞や活動参加の自粛が生じたことの影響が考えられるだろう。この変化が一過性であるかどうかは今後の継続的な調査結果を待つ必要がある。

地域活動に参加しない理由（問 10-1）は、男女ともに「仕事が忙しいから」「参加するきっかけがないから」「あまり関心がないから」が多くなっている。30 歳代、40 歳代、50 歳代において、男性では「仕事が忙しいから」が、女性では「家事・育児・介護で忙しいから」、「仕事が忙しいから」で高い割合となっている年代が多く、子育て世代における地域活動が困難な理由として、男性は仕事、女性は家事・育児・介護および仕事の役割を担っている背景がうかがえる。また、「参加するきっかけがないから」、「活動の情報が得られないから」、「活動に魅力がないから」の項目において、男女ともに比較的若年層の割合が高い。これらのことから、市民の地域活動への参加を促すには、一人一人の労働負担や家事・育児・介護などのケア負担の偏重の軽減、さらに地域活動に関する身近な情報提供が課題であろう。

6. 男性が家事・子育て・介護・地域活動に参加していくために必要なこと

男性が家事・子育て・介護・地域活動に参加していくために必要なことの設定問（問 11）では男女とも「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が最も多くなっており、次いで「職場の上司や同僚が、男性の家事・子育て・介護・地域活動に理解を示す」となっている。

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」「職場の上司や同僚が、男性の家事・子育て・介護・地域活動に理解を示す」「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」「社会の中で男性による家事・子育て・介護・地域活動についてもその評価を高める」「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重する」は、女性の回答が男性より 10 ポイント以上高くなっている。

さらに、上位 3 項目が、女性では 50% を超えているのに対して、男性は 40% 台以下であること、男性の「特に必要なことはない」が 9.4% であること（女性は 3.2%）から、男性が家事・子育て・介護・地域活動に参加していくために何らかの対策を行うことについて、男性のほうが消極的である傾向がうかがえる。

年齢別にみると、いわゆる現役世代の男性は、労働環境の改善によるワーク・ライフ・バランスの実現

が必要であると考えているようである。先ほども確認したとおり、女性のほうが、さまざまな対策について必要だと回答している割合が高いが、女性の 29 歳以下と 30 歳代では、特に高くなっている。

また、クロス表は掲載していないが、末子が小学生以下の女性で「上司や同僚が男性の家事・子育て・介護・地域活動に理解を示す」の割合が 6 割以上と高くなっており、末子が小学生未満の男性では、「労働時間短縮や休暇制度普及で仕事以外の時間をより多く持つ」の割合が 6 割を超えている。男性が家庭での役割や地域活動に参加していくためには、家庭内での努力のみならず、職場の上司や同僚の理解、労働時間短縮や休暇制度の実質的普及が必要とされている様子が浮かびあがってくる。

7. 仕事について

女性の働き方（問 12）について、男女とも「結婚や出産に関わらず、仕事を続ける方がよい」が最も多いが、女性 36.8%、男性 27.9%と、男性は女性より 8.9 ポイント低くなっている。男女とも、「育児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方がよい」、「育児の時だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける方がよい」と続いている。「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育児に専念する方がよい」は、女性 7.3%、男性 12.7%と、男性の方が 5.4 ポイント高くなっている。

生活全般や家族についての考え方は、男女の役割を固定的にとらえない方向に変化しているが、女性が育児期にいったん仕事を辞めること、家事・育児に専念することを肯定する割合も依然として高い。特に男性においてその傾向が顕著であり、女性の M 字型就労パターンを生み出す要因である「家事・育児は女性の仕事」という意識が男性のなかに根深く残っていることを物語っている。

仕事における男女平等感（問 13）について、「男性優遇」の割合は、女性で「昇進・昇格・管理職への登用」「昇給や賃金水準」「能力評価（業績評価・人事考課など）」、男性で「昇進・昇格・管理職への登用」「採用・募集」の順に高くなっている。最も「男性優遇」の割合が高いのは、男女とも「昇進・昇格・管理職への登用」である。「ガラスの天井」の言葉どおり、女性は男性ほどには、昇進できていないと感じている状況が垣間見られる。

前回調査との比較をみると、働く環境においても、すこしずつ男女平等に向けての変化があることがうかがえる。しかしながら、男性の労働時間の長さ、女性の家事・育児・介護時間の長さは顕著である。男性の 29 歳以下、30 歳～50 歳代は、「8 時間～10 時間未満」「10 時間～12 時間未満」「12 時間以上」の割合が全体と比べて相対的に高くなっており、この年齢層が長時間労働をしている様子が垣間見える。

8. 希望する暮らし方

希望する暮らし方（問 17）について、男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先したい」が最も多く、次いで、「家庭生活を優先したい」が、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」「家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」が続いており、家庭生活を中心に仕事、地域・個人の生活のバランスがとれた生活を理想とする人が多くなっている。

現実と希望のギャップについては、「仕事を優先している」は、女性の 50 歳代以下、男性の 60 歳代以下において、現実が希望を大きく上回っており、希望する以上に仕事を優先せざるを得ない状況がうかがわれる。特に女性の 29 歳以下と男性の 50 歳代において、現実と希望の乖離が大きい。「家庭生活を優先している」は、40 歳代の女性においてスコア差が大きく、希望よりも現実に優先せざるを得ない状況がある。反対に男性の 30 歳代では、家庭を優先したいと思っているが、できない割合がやや高い。「仕事と家庭生活をともに優先している」は女性の 40 歳代以下、男性のすべての年齢層において、希望スコアが現実スコアを大きく上回っており、ワーク・ファミリーバランスを取りたくても取れない状況にある回答者の割合が高い。「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先している」については、男女ともすべての年齢層のスコアがプラスであり、希望が満たされていない状況がうかがわれる。

9. 就労意向

収入を得る仕事をしていない人への質問である問 14 の回答では、「ぜひ仕事につきたい」と「できれば仕事につきたい」を合わせた「仕事につきたい」の割合は、女性 29.9%、男性 25.3%で、女性の方が 4.6 ポイント高くなっている。特に 40 歳代以下の女性では、「仕事につきたい」の割合がいずれの世代においても 50%を超えている。50 歳代の女性も 47.4%が「仕事につきたい」と回答しており、女性の就労意欲の高さがうかがえる。

仕事につく上での不安は、男女とも「自分の健康状態や体力」が最も多く、女性で 4 割強、男性で 5 割台となっている。次いで、女性では、「職場の人間関係がうまくいくか」、「賃金や通勤距離など、望む労働条件が得られるか」、「年齢制限に適合するか」が 4 割台で続いている。男性では「職場の人間関係がうまくいくか」と「自分のしたい仕事につけるか」が 4 割台で続いている。

男女差の大きい項目をみると、「賃金や通勤距離など、望む労働条件が得られるか」は、「家事・育児・介護との両立ができるか」は、女性の方が高く、「自分のしたい仕事につけるか」は、「自分の資格や能力が通用するか」は、男性の方が高くなっている。

働く上で大切なことは、29 歳以下、30 歳代の女性が「保育所・幼稚園・こども園や学童保育などの保育環境が整っている」「介護・育児休業が取りやすい職場の雰囲気がある」「職場に介護・育児休業制度がある」を重視する傾向にあり、引き続き、両立支援の施策を継続するとともに、育児・介護の負担が女性に偏りすぎないような環境を整備することも求められていると言えよう。

10. 配偶者等からの暴力（DV）の認識と経験

配偶者・パートナー・交際相手からの暴力に関する窓口の認知について尋ねた設問（問 19）では、男女ともに「具体的な名称は知らないが、相談窓口があることは知っている」の回答が最も多くなっており、相談窓口があることの認知が広まっていることがうかがえた。一方で「相談できる窓口があることを知らなかった」とする回答が男女ともに 1 割を超えており、また相談できる具体的な窓口名称の認知については、男女ともにいずれも 1 割未満であり認知度は低かった。

配偶者・パートナー・交際相手による 20 の行為について、暴力にあたると思うかどうかを尋ねた設問（問 20）では、女性ではすべての項目で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も多くなっていた。男性でも多くの項目で「どんな場合でも暴力にあたる」が最も多くなっていたが、精神的暴力に分類される 2 項目については「暴力の場合とそうでない場合がある」が最も多くなっていたことから、男女によって認識の違いがみられた。20 の行為を暴力の種類別にみても、男女ともに身体的暴力について「どんな場合でも暴力にあたると思う」と認識する割合が他の暴力と比べて高くなっていた。今回調査から加えた子どもを使った暴力については子どもに対する身体的暴力ほど暴力という認知が高く、子どもと被害者との関係に影響を与える暴力については、男女ともより「どんな場合でも暴力にあたると思う」が低く、暴力の認知が低くなっていた。

配偶者等による暴力行為を受けた経験がある人の割合（問 20）は、女性で 2 割、男性で 1 割を超えていた。暴力の種類別にみると「精神的暴力の経験」が男女ともに最も多くどちらも 1 割を超えていた。次いで、女性では、「身体的暴力の経験」、「経済的暴力の経験」、「子どもを使った暴力の経験」、「性的暴力の経験」の順に多くなっており、男性では、「身体的暴力の経験」、「経済的暴力の経験」、「性的暴力の経験」、「子どもを使った暴力の経験」の順であるが、経験割合はいずれも女性より低くなっていた。ただし、本項目は無回答が 2 割を超えていることを留意することも必要である。

被害を受けた経験がある人に相談状況を尋ねたところ（問 20-1）、公的機関への相談はいずれも 5%未満であり、男女ともに家族や親族への相談が最も多くなっていた。誰かに相談をした人によかったことを尋ねた設問（問 20-2）では、男女ともに「相談してよかったことはない」と回答している人は少なく、相談により何らかの肯定的な効果もたらされていることが推察された。被害を受けた経験がある人のうち、「相談しようと思わなかった」人が女性で 3 割、男性で 6 割近くになっており、「相談しなかった（できなかった）」人は女性で 1 割を超えていた。相談しなかった理由（問 20-3）では、男女とも「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多く、女性で 4 割以上、男性で 4 割近くになっていた。また、「自分が受けている行為が暴力とは認識していなかったから」と回答した人が男女ともに 1 割前後となっていた。

これらのことから、男女ともに暴力行為への認知を高めること（特に今回調査で認知が低かった暴力種別について）や、家族や親族など身近な人から相談を受けた際に適切に対応し、また相談機関につなげていくために、DVに対する正しい知識を持てるように、今後さらに啓発活動が必要であろう。また、相談しやすい場づくりや、公共機関の相談先の認知度も低いことから、相談機関の周知を含め、きめ細やかな情報提供も必要であると考えられる。

11. セクシュアル・ハラスメントの認識と経験

設問にあげた10の行為（問21）のうち、男女ともに「キスやセックスの強要など性的な行為を迫られる」「故意に身体にふれられる」「昇進や商取引などを利用して性的な関係を迫られる」「着替え中の更衣室に、異性に入られる」について7割以上が認識していた。これらに加えて女性では、「性的な冗談やひわいなことを話題にされる」「しつこく交際を求められる」も認識が7割を超えており、特に「身体をじろじろ見られる」で男性より1割以上認識が高くなっていた。男女でセクシュアル・ハラスメントと認識する行為に差があることがうかがえる。

年代別にみると、「どれもあてはまらない」を除いて、セクシュアル・ハラスメントへの認識は50歳代以下では、女性の割合の方が概ね高く、60歳代以上の年代では男性の割合の方が概ね高くなっていた。セクシュアル・ハラスメントのさまざまな行為については前回調査より無回答数が減っていることを考慮しても、今回調査の方が認識の高まりがうかがえることから、全体では啓発活動の効果が一定出ていることが推察される。上述したように男女で認識に差がある行為等に焦点づけて引き続き啓発を行うこと、特に若い層の男性の認識を高めていくためにさらに対象層を絞った啓発活動が必要であろう。

セクシュアル・ハラスメントの経験では、上記のように全体の7割以上がハラスメントであると認識している「キスやセックスの強要など性的な行為を迫られる」「昇進や商取引などを利用して性的な関係を迫られる」「着替え中の更衣室に、異性に入られる」という項目での実際の経験は、職場、学校、地域のどこでも、男女とも3%未満と比較的少なかった。その一方でハラスメントの認識が全体で5～6割台となっている「忘年会などでお酌・デュエット・ダンスなどを強要される」「性的な冗談やひわいなことを話題にされる」、「故意に身体にふれられる」、「容姿について、あれこれ聞かれる・話題にされる」の項目での実際の経験は職場において女性では1割を超え、年代によっては2割を超える項目もあった。また、学校や地域においても、職場において割合は高くないが「性的な冗談やひわいなことを話題にされる」、「故意に身体にふれられる」、「容姿について、あれこれ聞かれる・話題にされる」、さらに「身体をじろじろ見られる」が女性で多い傾向が見られた。望まない身体の接近や身体接触がある行為、身体接触はないが容姿について話題にする行為、性的な冗談等を話題にする行為などについて、ハラスメントであるとの認識をさらに高めていくことがこれらのハラスメントを予防するためには必要であろう。

12. LGBTをはじめとする性的少数者について

LGBTをはじめとする性的少数者の言葉と意味の認知状況（問22）を尋ねたところ、男女ともに「言葉も意味も両方知っている」が5割以上と最も多く、概ね年代が若くなるほどその割合は高かった。次いで「言葉だけは知っている」が女性2割強、男性3割台、「言葉も知らない」が男女とも1割台であった。

これらの認知に続き、実際の生活のしづらさ（問24）を尋ねたところ、現状は生活しづらい社会であるとの認識が全体で男女とも8割台であり、言葉と意味の認知の5割と比較すると実際の生活のしづらさをより多くの方が認識していることがわかった。さらに、生活がしづらい理由（問24-1）について尋ねたところ、男女とも、「カミングアウト後、周囲の理解が得られない・態度が変化する」「法整備が進んでいない」「いじめを受ける」「家族や友人などに相談できない」などが男女とも近い割合で上位となっており、身近な周囲との人間関係、法整備、社会的関係での困難についての認識が高いことがわかる。一方で「夫婦と同様に、同性パートナーとの関係を認めてもらえない」「申請書などの性別について記入を求められる」「自認する性として利用できる施設・設備が少ない（トイレ・更衣室など）」「自認する性と異なるふるまいを強要される（服装など）」など生活場面における環境設定や社会の風潮に起因する生活のしづらさについては、男性より女性の割合が高く、女性でこの点に関する認識の高さがうかがえる。ここに示された一般市民の性的少数者の生活しづらさへの認識の高さや理解を踏まえ、今後は当事者の生活しづらさを少しでも軽減していく具体的方策を地域でも検討し、実現していくことが求められる。その際にはさら

に当事者への調査の実施も必要であろう。

「身体の性・心の性・性指向で悩んだ経験」（問 23）については女性の 2.4%、男性の 3.3%が実際に悩んだことがあることが分かった。これを年代別に見ると女性の 29 歳以下では 19.6%、男性の 29 歳以下では 12.5%、30 歳代で 6.5%となっており、若い年代での悩みの経験率が全体と比べて高くなっており、この年代層向けの「身体の性・心の性・性指向」に関する悩みの相談への対応の必要性が確認された。

また、言葉と意味の認知度が比較的高くなっている若い世代において、身体の性・心の性・性指向に悩んだ経験があることがうかがえる。このことから、LGBT をはじめとする性的少数者としてのアイデンティティの肯定や保障に向けて、周囲が適切な知識を持ち、それを支えていけるよう、さらに市民への啓発を続けていく必要があるだろう。その場合は、言葉の認知度と理解度の差があることから、メディア等による言葉自体に触れる機会のみならず、地域や社会において言葉の意味を知る、疑問を話し合うといった機会の創出が課題と考えられる。

13. 男性の「生きづらさ」の認識

男性のみに「男性はつらい」と感じる時を尋ねた設問（問 25）では、全体で「なにかにつけ『男だから』『男のくせに』と言われる」「仕事の責任が大きい、仕事ができ当たり前と言われる」がともに最も多く、特に 30 歳代以下ではこの 2 項目の割合が 3 割台になっており、30 歳代以下の若い年代でそう感じる割合が高くなっていることがうかがえた。男性の「生きづらさ」を軽減するためには、社会全般から当然として男性に寄せられてきた期待や職場で男性に向けられる責任に関する意識を変えていくための方策の検討が重要である。

14. 男女共同参画社会の実現にむけて

男女共同参画社会を推進していくために市が力を入れていくべきこと（問 26）について、男女とも「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」「保育の施設・サービスを充実させる」「高齢者の施設や介護サービスを充実させる」などの項目の割合が高く、子育てや介護と仕事の両立や子育てや介護におけるケアの社会的サービスの充実について市の施策への期待が高いことがうかがえる。さらに女性の 30 歳代以下の若い年代層では上記項目に加え、「労働時間短縮や在宅勤務の普及・啓発を行う」「職場において男女の均等な取り扱いが図られるように企業などに働きかける」「男性の育児や介護への参加、地域活動などが進むように取組みを充実させる」の項目でも割合が高く、働き方や待遇に関して企業に、あるいは男性のケアへの参加に関して地域に、市が働きかけることも期待されている。

防災時の性別に配慮した対策（問 27）では、男女とも「避難所の設備(男女別のトイレ・更衣室・授乳室・洗濯干場など)」「災害時の救援医療体制(乳幼児・高齢者・障がい者・妊産婦のサポート体制)」「避難所運営責任者に男女がともに配置され、運営や被災者対応に両方の視点が入ること」の項目が上位を占め、避難所の物理的環境や人的運営体制、救援時の医療体制全般で、男女や様々な立場の人の状況にきめ細やかに対応する必要性が市民の中で認識されていることがわかる。実際の災害時にこれらの対策を実現するために日頃より体制を準備していくことが求められる。

豊中市の男女共同参画推進の拠点施設である「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」（問 28）について、女性 2 割強、男性 2 割台がその存在を認知しており、また実際に利用した人は女性 1 割台、男性 1 割以下となっている。女性では 40～60 歳代で認知率（4 割台）、利用率（1 割前後）ともに比較的高いとその下の 30 歳代以下では認知率、利用率ともに低く、男性では認知率では年代層ではほぼ差はないが、利用率では 50 歳代で高めだが、それ以外の年代層では総じて低くなっており、男女ともに年代層により認知と利用での差があることがわかった。まず、認知率を高めるために、「すてっぷ」について市民に情報を提供する方策についてさらに検討する必要がある。「すてっぷ」で利用したいと思うもの（問 29）については、男女とも「わからない」という回答が最も多く、上記の認知率や利用率を反映した結果と言えるだろう。しかし、具体的希望も表明されており、女性ではいずれの年代も「女性の就業支援（再就職に向けてのパソコン講座など）」が 2～3 割で最も多い。29 歳以下で「女性の人材育成」がそれに続いて多く、この年代層では就業への支援を「すてっぷ」に求めていることがうかがえる。一方 50 歳代以上の年代層で「男女共同参画に関する幅広い情報・書籍・資料の提供サービス」「講演会・シンポジウム・フォーラム」がそれに続いて多く、年齢の高い層では男女共同参画に関する幅広い知識や情報を獲得できる場

としての「すてっぷ」への期待が見てとれる。一方男性全体では、「男女共同参画に関する幅広い情報・書籍・資料の提供サービス」が最も多く、「男性向け講座」、「相談サービス」と続いている。「すてっぷ」の今後の拠点機能を強化するためには、性別、年齢によって異なる希望を考慮し、それらを反映した多様なプログラムが準備されることが望まれる。

【事業所調査】

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取り組み（問6）については、「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が最も多く、「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」がそれに続いているが、この2つの項目で「取り組みをしている」は、事業所規模の30人以上で多く、それ以下の規模では少ない傾向が見える。取り組みを推進する上での阻害要因（問6-1）では、全体では「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」が最も多く、「雇用管理が煩雑になる」、「制度導入や運用のコストがかかる」と続いており、雇用者のワーク・ライフ・バランスの考え方の受け入れ意識と実際の具体的な事業所運営上の課題の両面が認識されている。ワーク・ライフ・バランスの充実のために重要だと思うこと（問6-2）では、「経営陣の理解の促進」「管理職への周知の徹底・理解の促進」が上位2項目となっており、現時点では組織の上層部（経営陣や管理職）の理解とリーダーシップがワーク・ライフ・バランスを推進すると考えていることがうかがえる。その結果を踏まえると今後も引き続きワーク・ライフ・バランスに関する経営陣や管理職への啓発が重要であるといえる。

2. 育児休業および介護休業について

育児休業の取得状況（問7）では、「取得者がいる」は、全体では3割弱だが、50人以上で5割半ばと半数を超えており、規模が大きいほどおおむね取得率は高くなっている。取得した者の性別内訳は女性9割、男性約1割で圧倒的に女性が多く、さらに男性取得者では取得期間は4割が1週間未満、3割弱が2週間～1ヶ月未満と短期間である。この結果から育児休業は両性に平等に制度としては保障されているものの、現実的には女性の利用に大きく偏っていることが示された。今後も男性の育児休業取得を促進する多方面の施策を充実させていく必要がある。

介護休業の取得状況（問7）では「取得者がいる」は、全体では3.1%で介護休業の利用が少ないことがわかった。この設問での回答者数は12名と少ないが、介護休暇取得者の性別は、男性が4割弱を占め、その取得期間も4割弱が1週間未満と短期間であった。高齢化が進行し介護ニーズが増大している状況にもかかわらず介護休業の利用が低率にとどまっている理由として有職者でない配偶者が介護の役割を主に担っており有職者の配偶者が介護休業を取得する必要がない、職場で介護休業の理解が得にくい、介護のために離職したなどの理由が考えられるが、配偶者間の介護負担の偏重や仕事をしながら介護する者の重い負担を是正するために利用が促進されない理由の解明がさらに必要であろう。

3. LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題について

LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題（問11）を全体のほぼ8割が認知しており、事業所規模が大きいほど認知率は高い傾向が顕著であり、一方で29人以下では「知らない」が2割弱に及んでいる。性的少数者の人権問題の認知をさらに高めるためには29人以下の比較的小規模の事業所を対象としたなんらかの啓発が必要であろう。

LGBTをはじめとする性的少数者の配慮に関して取り組んでいること（問12）は、全体で「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している」が1割台で最も多く、その他の取り組みはいずれも5%未満で、「特に取り組んでいるものはない」が7割台である。

性的少数者の人権問題があることは比較的多くの事業所で認知されているが、自分たちの職場で働く性的少数者を明確に視野に入れた具体的配慮の取組にまでは進んでいない現状がうかがえる。今後はなんらかの方法で働く当事者の声を聞きながら具体的配慮を検討し、現実化することが求められる。

4. 各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策について

ハラスメント防止の対策実施状況（問 13）では、「取組を実施している」割合は、「④パワーハラスメントの防止」「①セクシュアルハラスメントの防止」が5割弱、一方「②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」「③介護休業に関するハラスメントの防止」が3割強であり、従来から指摘され認識が広まっている種別のハラスメントでより取組が進み、近年になって指摘された種別では取組が比較的進んでいないことが分かる。この後者二つの種別では「取組の必要を感じない」の割合も前者に比べて高くなっている。上述した育児休業、介護休業の取得状況の結果からもこれらの休業で性別や休業種別でなんらかの取りにくさが作用している可能性が読み取れる。これらの妊娠出産育児休業および介護休業に関するハラスメント防止対策がさらに取り組まれることが望まれる。

ハラスメント対策として取組んでいるもの（問 14）では、全体で規則や規程での禁止規定の明文化、社内研修、啓発資料の配布という規定や啓発での対策が比較的多いが、それに比べ、社外窓口の紹介や対策機関の設置など具体的な対策での取組みはまだ少ない。一方、19人以下では、4割が「特に取り組んでいない」と回答している。今後対策をさらに進めるには、規模別に基礎的対策と考えられる規定や啓発での対応の実現と具体的対応での取組みの展開に向けての支援が必要であろう。

5. 女性社員の活躍促進（ポジティブアクション）について

女性社員の活躍促進（ポジティブアクション）の取組（問 15）では現在すでに取り組まれていることとして多くなっている項目は、性別に関係ない教育訓練や研修の実施、性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり、能力がある女性の管理職への積極的登用、性別による評価がない人事基準の明確化である。一方、取組の必要性を実感しながらも取組には至っておらず、また今後の実施の予定も立っていないこととして多くなっている項目は、男性社員に対する家事や育児などへの参画促進に向けた啓発や働きかけ、ワーク・ライフ・バランス推進のための組織の風土改革や理解促進、女性の雇用・登用計画の策定・推進である。男性社員に対する家事や育児などへの参画については上述した育児休業取得率の男性での少なさ、また今回事業所調査と同時に実施された市民意識調査のワーク・ライフ・バランスに関する理想と現実の乖離の結果などを踏まえると、今後早急に実施されるべき取組と認識し、その取組実施の方策を検討するための支援が必要であろう。

女性社員の活躍促進（ポジティブアクション）の取組の成果（問 16）では、「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」、「女性従業員の定着率が向上した」「管理職に女性を登用する機運が高まった」という事業所全体での人材の定着、活用に関する肯定的な影響が及んだことが評価されていた。また、「多様な視点を持つことにつながり、多方面へのニーズに対応できた」も成果として認識されており、女性社員への活躍促進が事業所の多様性（ダイバーシティ）の促進に繋がることが評価されたといえる。今後の女性社員の活躍促進取組の拡大を考えた時、取組を実施した事業所の肯定的な経験が取組未実施の事業所に共有されるなんらかの方法を考慮すべきであろう。

女性社員の活躍促進（ポジティブアクション）の取組にあたる問題点（問 17）では、全体では「家庭生活に配慮する必要がある」が最も多く、またいずれの事業所規模でも最も多かった。女性社員の活躍を推進するにあたり、仕事と家事・介護との両立支援が求められているが、実態として女性がケア役割を担っている割合が高く、「家庭生活に配慮する必要がある」が上位になったと考えられる。女性社員の活躍促進を実際に実施した場合どのような問題が生じるのかここでも既に実際に女性社員の活躍促進に取り組む、女性社員の考え方や現実に直面した事業所の経験の共有が求められていると言えるだろう。50人以上では、上記項目に加え、「女性の昇進意欲が低い」「ロールモデルとなる人間がいない」も多く、実際に管理職に女性を登用する動きがある事業所が意識する問題点とも考えられる。

女性活躍推進法における一般事業主行動計画（問 18）では、全体で「策定済み」が1割で規模が大きくなるほど高くなっている。「策定予定なし」が4割で最も多く、「一般事業主行動計画を知らない」も3割である。一般事業主行動計画の啓発をまず進める必要があるだろう。

6. 男女共同参画の推進について

男女共同参画に関する支援意向（問 19）では、「ぜひ受けたい」という積極的支援意向は少なく、「受けなくてもよい」という消極的支援意向と「受けたいと思わない」という否定的支援意向が共に4割台で拮抗している。さらに利用したい男女共同参画支援内容（問 20）では、「特になし」が3割に及んでいる、利用したい支援内容で最も多いものは、「経済的支援（補助金や減税など）」の3割強で、直接的に事業所の財政を支える支援への関心が高いこと、次いで「事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」が2割で、広く情報を得て今後の対策の検討に生かしたいという姿勢があることがうかがえる。しかし、全体としての支援意向はそれほど強くはないと言わざるを得ない。このように支援意向がそれほど強くない理由として、事業所内の男女共同参画に関する課題が十分に把握されておらず具体的な支援がイメージしにくい、可能な支援内容についての十分な情報が得られていないなどが考えられるだろう。支援への意向について今後もさらに事業所の詳しい事情を把握する必要がある。

利用したい支援内容では上記2項目に次いで「男女共同参画推進のための講座やセミナー」が多くなっている。関心のある講座・研修内容（問 21）を聞いたところ、働き方全般に関するテーマである女性の就業継続・キャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスやディーンセントワーク、労働法関係が5割～6割で上位を占めているが、それに次いで職場におけるハラスメント防止、LGBTをはじめとした性的少数派に関する啓発、男性の育児・介護といった個別テーマへの関心も高かった。事業所を対象とする講座・研修に関して多様な関心への量、質とも充実した対応が求められている。