

❖ 第4章 今後の課題 ❖

第4章 今後の課題

1 社会における制度や慣行を見直して女性の地位の向上を図り、女性の多様な生き方を尊重することが必要

(1) 社会における固定的な性別役割分担意識の払拭と男女の地位の平等の実現

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、女性で反対という考え方が過半数であるのに対し、男性では賛成と反対がほぼ同じ割合であり、前回調査時（平成18年度）に比べると減少傾向にはあるものの、固定的な性別役割分担意識は、依然として男性に根強く残っています（問1）。また、若い女性を中心に、「結婚してもしなくてもどちらでもよい」「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」などの考え方を肯定する人が過半数をしめ（問6）、女性の意識の変革が見られます。

男女の地位の平等感では、社会全体として男女の地位が平等であるという認識はまだ低く、男性の方が優遇されているという意識が主流です。分野別に見ても、政治の場や職場、社会通念・慣習などにおいては、特に男性が優遇されているという意識が強くなっています（問2）。

この背景には、政治の場をはじめとした政策・方針決定の場への女性の進出が十分ではないことが考えられます。政策・方針決定の場への女性の進出に対しては、男女ともに肯定的な意見が上位を占めるものの、家事や子育て、介護などの負担が大きいため、女性が役職につくのは困難であるという考え方も見られます（問19）。

女性が自ら望む生き方を選ぶことのできる社会にするため、女性自身の意識・関心を高めるとともに、男女とも固定的な性別役割分担意識にとらわれることのない柔軟な意識を育み、社会全体の気運を高めることが必要です。

(2) 女性が働き続けるための条件整備が必要

女性の働き方として、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という考え方への支持が、全国と比較すると男女・年代を問わず大きくなっています（問12）。結婚・出産後も女性が働き続けるためには多くの条件整備が必要となり、特に保育施設や放課後児童クラブ（学童保育）の充実が求められています（問13、14）。また、家族の理解や家事・育児などへの参加を求める女性は、男性を大きく上回っています。

男女雇用機会均等法を背景に、職場における採用時の条件や研修の機会や内容などについて、男女の待遇は平等であるという意識が主流となっていますが、その一方で、昇進や昇格については依然として男性の方が優遇されているという意識が強く（問15）、全国的に見ても企業の管理職に占める女性の割合は未だ少数にとどまっています。

国やさいたま市では、男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野で一時的に女性の優先枠を設けるなどして、男女の実質的な機会の均等を確保するという「ポジティブ・アクション」を推進しています。このような考え方については、過半数が賛成である（問21）ものの、ポジティブ・アクションという言葉自体の認知度は4割弱にとどまっている（問3）ことから、今後は言葉及び考え方の普及を進める必要があります。

2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進など、仕事を持つ男性の家庭生活への参画に対する取り組みが必要

生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、希望としては仕事と家庭生活をともに優先したいという回答が多いものの、現実には家庭生活を優先していたり、仕事を優先しており、希望と現実が一致していないという例が多くなっています（問 11）。特に、男性で仕事を優先しているという割合は大きく、対象者の多くが就労していると考えられる 30 代から 50 代ではおおむね半数に達しています。

育児休業・介護休業・介護休暇・子の看護休暇については、性別を問わず法律に基づいて一定の期間取得できる制度です。しかし、男性がこれらの休業・休暇を取得することに対して女性を含め肯定的な意識があるものの、現実には取得が難しいと考えられています（問 16）。その要因として、職場の雰囲気や周囲の人への影響、社会全体の認識不足を挙げる割合が多く（問 16-1）、実際に育児や介護のため必要となった場合でも、取得したという回答は少ない状態です（問 17）。このようなことを背景に、職場における男女の待遇のうち、育児・介護休業の取得については女性優遇という評価がされているものと考えられますが（問 15）、1（2）で示したように、女性が働き続けるための条件整備も求められている状況です。一方、家庭生活における実際の役割分担を見ると、炊事・洗濯・掃除などの家事をはじめとして主に女性が担っており、男性の参加が少ない状況にあります（問 8）。家事については、共働き／共働きではない（夫婦のいずれかのみが働いている）の形態に関わらず女性のみが担っているという家庭が大半であり、家庭生活における役割分担が進んでいないことがわかります。男女がともに仕事と家庭を両立していくために、育児・介護休業を取得しやすくしたり、保育制度の充実を図ること、柔軟な勤務制度の導入など、男性も家庭内での責任を果たしやすくするための環境整備が求められています（問 18）。仕事と家庭生活の調和を実現するためには、このような取組を促進することが重要です。また、男性が家事等を担うことに対する男性自身や社会の抵抗感の払拭のため、さいたま市をはじめ公的な機関による啓発や職場及び地域社会における配慮が必要です。

3 配偶者などの中での暴力の防止と被害者の支援を充実させ、人権を尊重しあい、男女平等をすすめることが必要

配偶者などの中での暴力についての意識を見ると、「交友関係の監視」や「長時間無視し続ける」ことなど、行為の内容によっては暴力であるという認識が低い傾向もみられます（問 23）。また、被害経験者は男女ともに見られ（問 25）、その行為によって時には命の危険を感じることもある（問 25-2）ことから、本市が先に若年層に対して実施した実態調査結果も踏まえると、配偶者などの中での暴力については、年代を問わず市民全体に関わる重大な問題であることがわかります。

配偶者などの中での暴力は、一般的に外部からの発見が困難な家庭内で行われるため、潜在化しやすいという特性があります。そのため、早期発見のできる体制と、暴力について相

談できる体制の整備が必要です。本調査からも、被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やすことが求められています（問 26）。しかし、被害者のうち実際に相談をしたという人は4人に1人程度であり（問 25-5）、現状の相談先としては、家族や友人など身近な人が主で、法律の専門家や公的機関の利用は少ない状況が示されています。さいたま市の相談窓口や電話相談についても、前回調査時（平成 18 年度）に比べて増加傾向が見られるものの、家族や友人などに比べると低い割合にとどまっています（問 25-6）。

相談できなかった人の理由としては、相談するほどのことでないと思ったなど、配偶者などの間での暴力を重大な問題と考えない傾向が強く、自分にも悪いところがある、相談しても無駄ということなども挙げられています（問 25-7）。

これらのことを踏まえると、市民の相談に対する意識の向上、市の相談窓口の周知や相談機能の充実が必要ということが示唆されていると読み取れます。配偶者などの間での暴力に敏感な視点を養うとともに、暴力は被害者の尊厳を傷つけ、人権を大きく侵害する問題であり、暴力を深刻化させないためにも、市民一人ひとりが身近な問題として解決にあたる姿勢が必要です。

4 一人ひとりが人権を尊重しあい、ともに生きるさいたま市の実現に向けて

以上のような課題の解決のためには、市民一人ひとりの取り組みとともに、市としての取り組みの充実が欠かせません。現在、市では「さいたま市男女共同参画のまちづくり条例」や「第2次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」による施策の推進、具体的には男女共同参画社会情報誌の発行や市の広報、ホームページ、男女共同参画推進センターのホームページや広報誌を通じた意識啓発、情報提供を実施しています。しかし、同条例については市民の6割弱が存在を知らず、男女共同参画社会情報誌については市民の8割が読んだことがないと回答しています（問 27、28）。

その一方で、実際に男女共同参画社会情報誌を読んだことのある市民のうち、参考になったという割合が参考にならなかったという割合を大きく上回っています（問 28-1）。また、男女共同参画推進センターに対しては、女性相談窓口の充実や男女共同参画に関する情報の収集・提供が期待されています（問 30）。これらのことから、多くの市民に情報が効果的に届いている状態とは言えないものの、取り組み自体には効果があると見込まれます。今後、市民の生活実態に即した情報提供のあり方を再確認し、効果的な手法を通じて施策の推進を図ることにより、一人ひとりが人権を尊重しあい、ともに生きるさいたま市の実現を目指すことが求められます。