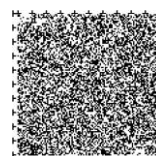


Ⅲ 総括と今後の展望

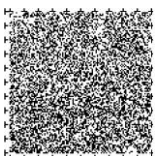


Ⅲ 総括と今後の展望

第1章 男女平等に関する考え方について

「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識については、「同感する」の割合が約2割であるのに対し、「同感しない」の割合が7割後半となっている。令和元年度調査、国調査と比較して、今回調査では「同感しない」の割合は10.0ポイント以上高いことから、久留米市では固定的性別役割分担意識に同感しない割合が増加し、全国と比較しても高いことが分かる。「同感しない」理由については、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が7割を超えており、ほかの項目に大差をつけて最も高い。

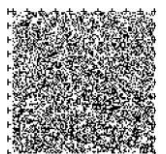
性・年代別では、男女の70歳代で「同感する」の割合が高いほか、男性の30歳代でもほかの年代と比較して高い。一方で、女性の30歳代は、ほかの年代と比較しても「同感する」の割合が低く、30歳代において、男女間で固定的性別役割分担について、意識の違いがあることがわかる。共働き家族が増えたことにより、30歳代女性は、結婚や子育てと、キャリア形成が重なる時期であることが多く、家事や育児の負担が女性に偏っていると感じる場面が多いと考えられる。一方、30歳代男性は、職場で責任ある立場を任されることが多く、「仕事が最優先」という価値観を持ちやすい時期でもある。そのため、30歳代の男女で性別による役割分担に対する考え方について、意識の違いが生じている可能性がある。こうした男女間の意識の違いは、育児・介護休業の取得率の差にみられるような、制度的不均衡の一因となっていると考えられる。固定的性別役割分担意識を改め、男女が平等に支援制度などを利用し、個々の役割を選択できるよう、啓発が必要であるといえる。



男女の地位の平等感について、8つの場面を例にあげて尋ねたところ、令和元年度調査と比較して、多くの項目で“男性優遇”の割合が減少し、「平等」の割合が増加している。しかしながら、すべての場面において、「平等」の割合は男性が女性より高く、女性は男性に比べて不平等感が高いことがうかがえる。“男性優遇”の割合は、全体でみると「学校教育の場」を除くすべての場面において、4割を超えており、最も高いものから順に、「政治の場」が約8割、「社会の慣習・しきたりなど」が7割半ば、「社会全体」が約7割と、これらの場面では特に“男性優遇”の意識が根強い。「政治の場」については、ジェンダー・ギャップ指数*1の日本の数値を見ても、政治の分野において、ほかの項目より大きな後れをとっている現状と一致する。

「家庭生活」、「職場」は、全体でみると、令和元年度調査と比較して“男性優遇”の割合が10.0ポイント以上減少し、「平等」の割合は、「家庭生活」が9.2ポイント、「職場」が10.4ポイント増加している。しかしながら、年代別に女性の回答を見ると、「家庭生活」での“男性優遇”の割合は10・20歳代では3割後半であるものの、30歳代から60歳代で6割を超えている。固定的性別役割分担意識について前述したとおり、30歳代の男女に多くみられるライフステージの特徴が、家庭生活における“男性優遇”の意識に現れているといえる。また、「職場」での“男性優遇”の割合は、40歳代以上の年代では5割半ばから約7割となっており、女性活躍推進法*2が施行される以前にキャリア形成の時期を迎えた世代において、職場での“男性優遇”の意識は依然として強く残っていることがうかがえる。

家庭や社会において、「多様性」に注目が集まるなか、固定的性別役割分担意識については、全体的には減少傾向にある一方で、現状では多くの場面で“男性優遇”の意識は依然として高い。性別の違いによる不平等感を解消し、性別に関わらず、家庭や社会での役割を決定することができる環境をつくるためには、年代別の課題に対応した施策を行っていく必要がある。

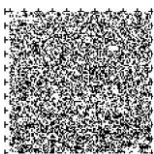


政治、行政、企業、地域などにおいて、政策・方針決定の過程に女性が進出していない理由、「男性優位の組織運営になっているから」は女性が 6 割半ば、男性が 5 割半ばで最も高く、次いで「女性をリーダーとして育てようとする社会風土が形成されていないから」は男性が 5 割半ば、女性が約 5 割、「家庭、職場、地域などで、男女で役割を分ける意識が根強いから」は女性が 4 割後半、男性が約 4 割、「家事・育児や介護に支障がでるから」は女性が 3 割半ば、男性が 2 割半ばと、男女それぞれ順に高い割合となっている。性別にみると、ほとんどの項目の割合で女性が男性より高く、なかでも「男性優位の組織運営になっているから」と「家事・育児や介護に支障がでるから」は男女間の割合の差が約 10.0 ポイントと大きい。政策・方針決定の過程に女性が進出していくうえで、男性優位が習慣化された組織の在り方や、家庭における家事や子育てなどの負担が女性に偏っている現状が、女性の立場から見て障壁となっていることがうかがえる。

「多様性」が注目される今こそ、男女平等は単なる女性支援ではなく、社会全体の成長と持続可能性を高める施策として位置付けるべきである。男女平等に向けた取り組みは、政策や組織改革といった「ハード」面の改善と、価値観や意識改革といった「ソフト」面の両輪で進める必要がある。女性が意思決定に参画しやすい環境を整えるだけでなく、男性も家事や育児に積極的に関与できる文化を醸成することが重要である。家庭、職場、社会全体において性別を問わず公平な環境を実現することで、固定観念や不平等感を解消し、多様性を尊重する成熟した社会の実現につながるだろう。

*1 ジェンダー・ギャップ指数：世界経済フォーラムが毎年公表する、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、男女格差を示す指標

*2 女性活躍推進法：平成 28 年（2016 年）4 月から施行された、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体において女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）。

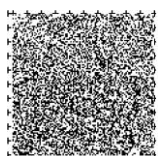


第2章 仕事や家庭、ワーク・ライフ・バランスに関することがらについて

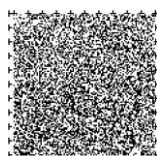
配偶者・パートナーと同居している方に、家庭内の仕事の役割分担について尋ねたところ、全体でみると、“妻中心”の割合が高い項目のうち、「炊事、掃除、洗濯などの家事をする」、「日々の家計を管理する」、「保育所・幼稚園・学校等の行事や活動に参加する」、「育児、子どものしつけをする」の、家事、子育てに関する事柄は5割後半～約8割と特に高くなっている。令和元年度調査と比較すると、これらの項目において“妻中心”の割合はやや減少し、「妻と夫が同じ程度に分担している」がやや増加しているが、依然としてこれらの項目について妻が役割を担う割合は高い。

平日に行う活動について、例をあげて活動時間を尋ねたところ、家事では、1時間を超える活動時間は女性が男性より高く、仕事では8時間以上と回答した割合は男性が女性より高い。現状では依然として、家事と、収入を得る仕事とで、男女が主に担う役割が分かれていると言える。

今後、これまで以上にやりたいことについて尋ねたところ、女性では、家事、子育てに関する事柄より、「生活費を得る」と回答した割合が大幅に上回っている。一方、男性では、家事、子育てに関する事柄について、今後これまで以上にやりたいと回答した割合が、女性より高いことから、現状担っている役割と、やりたいと思う事柄が、男女それぞれにおいて、乖離していることがわかる。

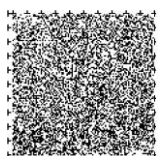


現在、職業についていない方へ、その理由を尋ねると、女性の 30 歳代では、「家事・育児・介護の役目を自分が担わざるをえないから」の割合が 8 割となり、7 割前半が就業を希望している。また、非正規雇用の方へ、現在の就業形態を選んだ理由を尋ねると、「家庭（家事・育児・介護など）・プライベートと両立しやすいから」の割合は女性の 30 歳代では 8 割半ばとなり、約 5 割は今後、正規雇用での就業を希望していることから、就業、または希望の就業形態を選択するうえで、家事や育児などが障壁になっていることがうかがえる。この結果から家事・育児などのケア労働の不均衡は、女性の就業やキャリア形成に直接的な影響を及ぼしていると言える。女性のキャリア形成を阻む要因となっている家事や育児の負担を軽減するためには、テレワークや短時間勤務など、柔軟な働き方を可能にする制度が不可欠である。また、再就職を希望する女性を支援するプログラム（例：リスキング*³講座やメンター制度*⁴）、非正規雇用の女性が正規雇用への移行をスムーズに行える仕組み（例：キャリアチェンジのための法的支援）も必要である。また、男性の家事・育児参加を促進することで、女性の就業機会を広げることが期待できる。具体的には、長時間労働の是正など男性が家事や育児に積極的に関与できる環境を整える必要がある。



男性が育児休業等を取得しない（できない）理由について、男性では「職場に取りやすい雰囲気がないから」、「取ると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」の割合が4割半ば、「仕事が忙しいから」の割合が約3割と順に高く、職場の環境や仕事の現状が、男性の育児休業等の取得に対する障壁となっていることがわかる。また、男女がともに働き、介護と仕事を両立させていく環境を作るために必要なことについては、「介護休業期間中の経済的支援の充実」の割合が約6割、「男女共に介護に参加できるような職場の意識の形成」の割合が5割前半、「長時間労働の見直し」の割合が3割前半と続いていることから、支援制度の拡充とともに、男性の仕事と家庭との両立について、職場全体での意識改革が求められていると言える。育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、法律だけでなく実際の運用においても透明性と公平性を確保することが重要である。また、男性の育児休業取得がキャリアにプラスに作用するというモデルケースを増やし、男性の育児参加が経済的・社会的にメリットをもたらすという実例を広めることが、意識改革を促進する鍵となるだろう。

現在の職場での女性の状況について令和元年度調査と比較すると、男女ともに、「女性の昇進・昇格が遅い、または望めない」、「女性のみ、もしくは男性のみしか配置しない部署がある」、「女性にはつけないポスト・職種がある」などの、ほとんどの項目が減少、「特にない」の割合が増加しており、緩やかではあるが、職場環境において男女平等性の改善がうかがえる。一方で、女性が職業をもち、働き続けるために必要なことについて尋ねると、全体では、「育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭が両立できる制度を充実する」の割合が約4割、「仕事と家庭が両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりをする」の割合が3割半ば、「結婚したり出産したりすると勤めにくいような慣習を改める」の割合が約3割となっており、職場環境に関する項目が高い割合を占めていることから、職場における男女平等の実現だけでなく、家庭との両立が可能な職場の体制づくりが求められていることがわかる。

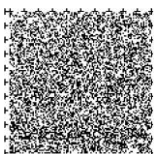


「仕事」と「家庭生活・プライベート」の優先度について、希望と現実のそれぞれを尋ねたところ、男女ともに「「仕事」と「家庭生活・プライベート」を両立」を希望する割合が最も高いが、現実にも両立できていると回答した割合は、希望を下回っている。また、「「仕事」を優先」は現実が理想を大幅に上回っており、希望するワーク・ライフ・バランスに対して、「仕事」の比率が高い。ワーク・ライフ・バランスを実現できているかを尋ねると、女性では3割後半、男性では4割前半が「あまり実現できていない」、または「実現できていない」と回答しており、実現に必要なことについては、「長時間労働の抑制」の割合は男性が4割後半、女性が約4割、「年次有給休暇の取得促進」の割合は女性が4割前半、男性が約4割、「事業主や管理職の意識改革」の割合は男性が4割前半、女性が3割後半となっている。

これらのことから、男女ともに、家庭と仕事を両立することが望ましいと考える人の割合が多い一方で、男性は家事等を行う時間を確保することが難しく、そのため家庭での役割分担の多くを女性が担っている現状がうかがえる。性別にかかわらず、希望のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、男性の育児休業等の取得や、女性の就業などについての社会全体での意識改革と、男女問わず家庭の状況に合わせて利用できる支援制度の拡充などの具体的な施策の推進が不可欠である。経営者や事業主が積極的に育児休業を取得することで、職場全体の意識改革を促進すること、また、フレックスタイム制やリモートワークの普及、短時間勤務制度の拡充といった柔軟な働き方を可能にする制度設計、さらに、学校教育等を通じて、男女平等の価値観を普及させ、男性が家事や育児に積極的に関与することが自然であるという認識を広めることなどが効果的である。加えて、24時間対応の保育施設や介護支援サービスなどの社会的インフラを整備することで、男女ともに家庭責任を担いやすい環境を作ることが必要である。これらの取り組みは、個人の幸福感向上のみならず、企業の生産性向上や社会全体の持続可能性にも寄与することが期待できる。男女平等が進む社会では、労働市場への参加率が向上し、経済成長が促進されるという国際的な実績も存在する。したがって、家庭と仕事を両立できる環境を整えることは、個人や家庭だけの問題ではなく、国家戦略として取り組むべき課題ともいえる。

*3 リスキング：職業能力や知識を再開発・再教育し、新たな職種や業務に必要なスキルを獲得すること。

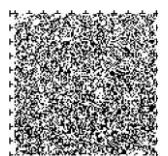
*4 メンター制度：先輩社員が、後輩社員のキャリア形成上の問題解決や、成長をサポートすること。



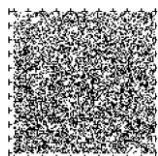
第3章 社会活動などへの参加・参画について

自治会・校区コミュニティ組織の活動や子ども会・ボランティア活動などの地域活動について、参加していないと回答した割合は、男女ともに令和元年度調査を上回っている。性・年代別でみると、男女ともに、10・20 歳代は8割半ば、30 歳代は約7割と、10 歳代から30 歳代での不参加の割合が高い傾向にある。

参加していない理由を全体でみると、「仕事が忙しくて時間がないから」の割合は3割前半、「活動参加の誘いを受けたことがないから」の割合は3割前半、「活動の時間が合わないから」、「地域活動に関心がないから」の割合は2割後半、「地域活動に関する情報が少ないから（活動内容や参加方法がわからないから）」の割合は2割半ばとなっている。「時間がない」、または、「時間が合わない」ということについては、第2章のワーク・ライフ・バランスについてみたとおり、多くの人が仕事優先となっている現状において、地域活動参加の優先度が低くなっていることが考えられる。また、「誘いを受けたことが無い」、「情報が少ない」、「関心がない」、ということについては、世帯の核家族化に加えて、2019 年から断続的に発生した新型コロナウイルス感染症対策として、他者との接触を控える期間が続いたことによる影響が考えられる。そのほかに、社会的少数派（シングルマザー、移住者、LGBTQ+^{*5}コミュニティなど）の中には、地域活動に関する情報が行き渡らない状況に置かれている場合が多いことも要因の一つと考えられる。この背景には、地域活動の運営が従来型の社会構造を前提としていることがあげられる。たとえば、自治会のリーダー層が高齢男性に偏ることで、多様な生活スタイルや価値観が反映されにくい傾向がある。これにより、活動の内容や方法が特定の層にとっては魅力を感じられないものとなり、結果として参加率が低下している可能性がある。

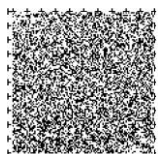


地域活動における男女共同参画の状況について、「催し物の企画などは主に男性が決定している」、「地域活動は男性が取り仕切る」、「地域での集会の時には、女性がお茶くみや後片づけをしている」など、いくつかの場面を例に挙げて尋ねたところ、年代別にみると、10 歳代から 30 歳代では、不参加の割合に伴って、「現状を知らない」と回答した割合が、すべての項目で 5 割後半から 8 割前半と高くなっている。「そうしている」と回答した割合は、主に 60 歳代以上の年代で高い傾向にあり、「催し物の企画などは主に男性が決定している」、「地域活動は男性が取り仕切る」の割合は 60 歳～64 歳、70～74 歳が 3 割から 3 割半ば、「地域での集会の時には、女性がお茶くみや後片づけをしている」の割合は 70～74 歳が約 3 割、「地域の役員はほとんど男性になっている」の割合は 60 歳代以上のすべての年代で 3 割前後となっている。「そうしている」と回答した状況について、改善すべきかを尋ねると、全体では「改善すべき」と回答した割合が、すべての項目で 5 割を超えており、「現状のままでよい」の割合は「地域活動は男性が取り仕切る」が 2 割後半と最も高く、「改善すべき」の割合が「現状のままでよい」を大幅に上回っている。特に、「同じ作業に参加しても女性には出不足金がある」の割合は、「改善すべき」が 7 割半ば、「現状のままでいい」が 0 である。



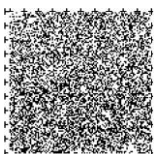
女性が地域の役職につくことについて、女性には引き受けるか、男性には身近な女性が推薦された場合に引き受けることをすすめるかを尋ねたところ、令和元年度調査と比較して男女ともに「引き受ける」の割合は減少している。性・年代別でみると、女性ではすべての年代で「断る（断ることをすすめる）」の割合が7割を超えている。特に30歳代から60歳の幅広い年代で、8割前半から約9割が地域の役職につくことについて消極的である。地域の役職につくことを断る理由をみると、「家事・育児や介護に支障がでるから」の割合は、女性の30歳代が7割前半、40歳代が約5割、「仕事に支障がでるから」の割合は、女性の30歳代が5割後半、40歳代が5割半ばとなっており、家庭や仕事に支障がでることへの懸念が大きな要因となっている。加えて、50歳代以上の年代では役職の経験がないことが、地域の役職につくことへのためらいの要因となっている。女性が地域活動や役職を引き受けることに消極的である背景には、「トリプルシフト（仕事、家事、地域活動の三重負担）」という現象が関連していると考えられる。トリプルシフトは特に働く女性に顕著であり、これが心理的・時間的負担を引き起こし、地域活動からの距離を広げている。また、地域活動の場において、女性が意思決定権を持つ役職に就く機会が限られていることも課題である。例えば、リーダー層が男性中心である場合、女性の声が活動内容や運営方法に十分に反映されない傾向が見られる。これが女性にとって「自分ごと」としての意識を育みにくい要因となっている可能性がある。

地域活動における女性リーダーを増やすために必要なことについて尋ねると、全体では、「育児や介護を支援するための施策を充実させる」、「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」の割合が3割半ば、「家族が家事・育児を分担する」3割前半と、近い割合で求められている。加えて、ジェンダーバイアスを取り除くための研修や啓発を通して、女性のリーダーシップに対する偏見を減少させ、女性が自信を持って役職に挑戦できる環境を整えることが、女性リーダーを増やすために必要である。また、男性が育児や家事に積極的に関わる風潮を強化することも、女性の地域活動参加を支援する重要なポイントである。



これらのことから、地域活動の参加について、男女平等に対する意識は向上している一方で、地域活動への関心の低下や時間確保の難しさから、地域活動へ参加しない、また、女性が地域の役職につくことについて消極的な人が増えている現状がわかる。地域活動への参加を促進し、女性が地域の役職を担う機会を増やすためには、市と各地域が協力して、活動をより参加しやすい時間帯や頻度で実施することと、地域のコミュニティや活動内容などの情報を、より住民の目に触れやすい方法で情報を発信し、また、地域活動への参加が家事、育児、仕事などに支障をきたさないよう、支援制度を整備することが必要である。具体的には参加者に対する時間的補償や報酬の導入、多様性を推進するリーダー育成、ジェンダーに基づく役割分担を見直す議論の推進が求められる。

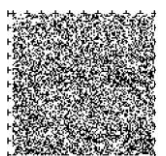
*5 LGBTQ+ : Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、生まれたときに割り当てられた性と、自分が認識している性が異なる人）、Queer／Questioning（クィア／クエスティング、自分の性のあり方がわからない、決めていない人）の頭文字と、これらに当てはまらない多様な性を「+」と表現した言葉。



第4章 DV やセクハラについて

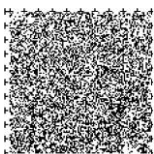
ドメスティック・バイオレンス：DV（配偶者・パートナーや恋人からの暴力）を人権侵害だと思うかを尋ねたところ、男女ともに8割以上が「思う」と回答している。

配偶者や交際相手との間で行われる行動について、例を挙げて暴力と感じるかを尋ねたところ、全体でみると、ほとんどの項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」と回答した人の割合が、令和元年度調査を上回っている。「殴る・蹴る」の身体的な行動については、今回調査で全体の9割が「どんな場合でも暴力にあたると思う」と感じているほか、精神的、経済的言動や、性的な行動においても、暴力であるとする人が全体的に増加している。一方で、性別でみると、すべての項目において、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合は、男性が女性より低く、精神的行為の「誰のおかげで生活できるんだ」「稼ぎが悪い」などと言うの割合は、女性が7割後半、男性が6割前半、「何を言っても無視する」の割合は、女性が約6割、男性が5割後半、「行動（電話やSNSなどを含む）のチェックや制限をする」の割合は、女性が約6割、男性が4割後半、「大声でどなる」の割合は、女性が約4割、男性が3割前半となっており、経済的行為の「生活費など必要なお金を渡さない」の割合は、女性が7割半ば、男性が約6割となっている。また、「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」の割合は、ほとんどの項目で男性が女性より高く、精神的行為の「大声でどなる」の割合は、男性が5割前半、女性が4割後半、「行動（電話やSNSなどを含む）のチェックや制限をする」の割合は、男性が3割半ば、女性が約3割、「誰のおかげで生活できるんだ」「稼ぎが悪い」などと言うの割合は男性が2割前半、女性が1割半ばとなっており、経済的行為の「生活費など必要なお金を渡さない」の割合は、男性が2割前半、女性が1割半ばとなっている。このことから、暴力となる言動について、男女間で認識の相違がうかがえる。男性が女性に比べて暴力行為の認識が低い背景には、社会的に根付いた「男性は強くあるべき」という社会的、文化的な性別における固定概念が影響している可能性がある。この固定観念は、男性が暴力の被害者や加害者としての自覚を持つことを妨げ、問題を軽視する傾向を助長している。また、特に精神的暴力や経済的暴力は、暴力として認識されにくい構造的な問題を抱えており、性別に基づく権力構造が見過ごされる要因となっている。今回調査で選択肢として追加された、「行動（電話やSNSなどを含む）のチェックや制限をする」については、ほかの項目と比べ、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が男女ともに比較的に低く、年代別でみると、10歳代から20歳代が他の年代と比較して低い。デジタル通信機器やSNSの普及が加速することにより、自身のプライバシーを開示することに対する抵抗感が薄れていることが、要因の一つであると考えられる。



過去5年間に配偶者や交際相手から暴力を受けた経験について尋ねると、「何度もあった」と「1～2度あった」をあわせた“あった”の割合は、令和元年度調査と比較すると、全体では、「精神的暴力」は4.7ポイント、「身体的暴力」は3.2ポイント、「社会的暴力」、「経済的暴力」、「性的暴力」は約1.0ポイント減少しているが、性別でみると、女性では、「精神的暴力」は“あった”の割合が、依然として1割半ばとなっている。

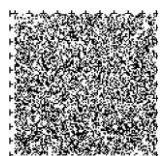
暴力を受けた経験があると回答した方へ、受けた行為について、だれかに打ち明けたり相談したりしたかを尋ねると、女性では4割前半、男性では7割半ばが「相談しなかった」と回答している。相談しなかった（できなかった）理由としては、「相談するほどではないと思った」、「相談しても無駄だと思った」、「人に知られたいくなかった」の割合が高い。男性が相談しにくい背景には、「男性らしさ」を求める社会規範があり、「弱みを見せること＝男性として失格」とみなされる風潮が影響している。このような偏見を解消するためには、男性を対象とした相談受付期間の開催や、男性専用の相談窓口を開設・拡大するなど、男性が利用しやすい窓口の環境の整備、周知が重要である。また、ジェンダーにとらわれない支援の場を提供することで、すべての被害者が安心して相談できる環境を整えるべきである。「相談した」と回答した方へ相談先を尋ねると、令和元年度調査と同様、「家族、親戚」、「友人、知人」が順に最も高い割合となっており、公的機関等の活用割合は低い。男性においては、集団意識に根強く残る、男性の社会的役割の影響で、「弱みを見せたくない」という心理が働き、相談をためらう傾向がみられる。また、相談窓口は女性の利用を想定しているという印象が、男性が利用するうえでの弊害となっている可能性が考えられる。性別に関わらず、身近な人への相談ができない人が、安心して相談できる場として、公的機関等の詳細な情報提供を推進し、「相談しない（できない）」状況にある人への支援を拡充していくことが必要である。



過去 5 年間で受けた行為について例をあげて、セクシュアル・ハラスメントにあたりと感じたものについて尋ねると、「男のくせに」「女のくせに」などと言われた」の割合は 1.1 ポイント、「交際関係について噂をたてられた」の割合は 0.6 ポイント、男性が女性より高く、「性的冗談や質問をされた」の割合は 5.2 ポイント、「身体に触られた、抱きつかれた」の割合は 4.1 ポイント、「性的な関係を求められた」の割合は 3.9 ポイント、そのほかすべての項目で女性が男性より高い割合となっている。また、「いずれもない」の割合は、男性が約 7 割、女性が 6 割前半となり、男性が女性を 9.6 ポイント回っている。

性・年代別でみると、男女ともに多くの項目で、10 歳代から 30 歳代で割合が高くなっている。特に、「体型や容姿について言われた」、「彼氏（彼女）はいるのかと聞かれた」の割合は男女の 10・20 歳代、女性の 30 歳代、「性的冗談や質問をされた」、「子どもはまだかと言われた」の割合は、女性の 10 歳代から 30 歳代、「身体に触られた、抱きつかれた」の割合は、女性の 10・20 歳代、「早く結婚しろと言われた」の割合は、女性の 30 歳代で 1 割を超えており、低い年代においては、ハラスメントに対する意識が高いと考えられる。若年層での意識の高まりは、ハラスメント防止教育の成果と考えられる一方で、職場での年代間ギャップが新たな課題となりうる。特に、年長層がハラスメントを「昔からあること」と捉え、問題を軽視する傾向があるため、世代を超えた共通理解を促進するための対話型研修が必要である。

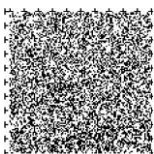
ハラスメントであると感じる行為が起きた状況については、男女とも「職場」が最も高く、その経験について、誰かに相談したかを尋ねると、年代別では、18・19 歳から 30 歳代で「相談しなかった」と回答した人は 5 割を超え、相談しなかった理由は、「相談するほどではないと思った」、「相談しても無駄だと思った」、「自分さえ我慢すれば何とかやっていけるといった」の順に高い割合となっている。相談率向上のためには、ハラスメント被害の相談窓口の周知に加え、職場内でのアンケートや安全な対話の場の設置が効果的である。また、「相談しても何も変わらない」という意識を変えるために、相談後の具体的な対応例を提示することが重要である。様々な年代が集まる職場において、ハラスメント被害の発生、拡大を防止するには、年代の違いによる認識の差をなくすための研修や啓発活動を実施し、また、セクシュアル・ハラスメントを受けた際に、相談しない（できない）状況をなくすための相談機関の整備、周知を推進することが必要である。



第5章 セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）について

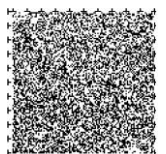
セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の認知度について、全体では令和元年度調査と比較して「内容まで知っている」の割合が増加している。年代別に見ると、30歳代が5割半ば、20歳代が5割となっているほか、18・19歳・40歳代から60歳代で4割を超えている。メディアやSNSの普及、職場や教育現場でのダイバーシティ推進活動などにより、性・年代に関わらず、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）についての認知が進んでいることがうかがえる。認知の推進は、個々人の意識変化に加え、企業や学校など組織レベルでの取り組みの成果とも言える。一方で、75歳以上では「内容まで知っている」の割合が1割後半、70歳～74歳では約3割と、ほかの年代と比較して低く、今後、より一層の認知度促進が必要である。特に高齢層において認知が進みにくい背景には、従来の社会規範や固定観念が深く影響している可能性がある。例えば、「異性愛規範（ヘテロノーマティビティ）」が強く根付いている文化の中では、多様な性のあり方を受け入れる基盤が形成されにくい。これを変えるためには、高齢層を含む幅広い年代に向けた啓発が必要であり、対話型ワークショップや地域のコミュニティ活動での学びの機会が効果的である。

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の人権を守るために必要なことは、「学校など、子どものころからの教育や啓発」が4割前半、「社会全体での教育や啓発」が約4割、「社会制度（法制度や条例制定など）の整備」が約3割と、順に高い割合となっている。また、「学校など、子どものころからの教育や啓発」は9.0ポイント、「社会制度（法制度や条例制定など）の整備」は6.9ポイント、「社会全体での教育や啓発」は5.1ポイント、令和元年度調査と比較して割合が増加している。特に、「子どものころからの教育」が重要とされるのは、価値観や偏見が形成される初期段階での介入が、将来的な社会全体の変化に大きな影響を与えるためである。しかし、教育現場においては、教員自身の知識不足や偏見、さらに保護者からの反発が障壁となる場合がある。このような状況に対処するために、教員向けの研修プログラムの導入や、教育現場でのロールモデルの育成が求められる。若い世代に対して、価値観が形成される段階から正しい知識を伝える早期教育に取り組むこと、また、社会全体の価値観や意識を変える推進力として、国や地方自治体による法制度の整備、政策の強化が必要である。また、法制度の整備においては、具体的な人権保護の枠組みを構築するとともに、その実効性を確保するための監視・評価メカニズムの導入が必要である。

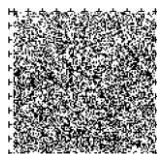


第6章 男女平等、男女共同参画などに関することについて

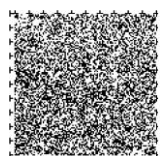
男女共同参画推進に関する用語や市の取り組みについての認知度について尋ねると、「男女雇用機会均等法」、「男女共同参画基本法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」などは、「名前は聞いたことがある」と回答した割合が4割前半から約5割となっている一方で、「内容まで知っている」と回答した割合は、「男女雇用機会均等法」は3割半ば、「男女共同参画基本法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」は約1割にとどまっており、法律の具体的な内容の認知度は低い。市の条例や組織についての認知度は、「名前は聞いたことがある」が2割半ばから3割半ば、「内容まで知っている」の割合は1割を下回っている。また、令和元年度調査と比較すると、各項目の「内容まで知っている」の割合に大きな変化は見られない。この結果から法律や条例の存在は周知されているものの、具体的な内容やそれらが実生活にどのように関与するかが十分に理解されていないことがうかがえる。この背景には、行政や組織が情報提供の際に、専門用語や抽象的な表現を用いていることが影響している可能性がある。市民が実生活に関連性を感じられる事例を用い、日常的にアクセスしやすい情報発信方法（SNS、動画、地域イベントなど）を活用することが認知度向上に寄与すると考えられる。男女共同参画社会を実現、維持していくうえで指針となる法律や、実現のための組織、取り組みについてより理解を深めるために、地方自治体、学校、企業などが協力して、啓発活動を行うことが重要である。



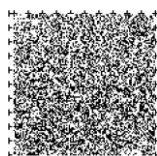
「男女平等推進センター」（えーるピア久留米内）の認知度について、「知っている」と「名前を見聞きしたことがある」を合わせた“知っている”の割合は、女性が4割半ば、男性が3割前半となり、女性が男性より13.1ポイント高い。また、利用経験について「毎週1回以上利用している」から「今まで数回利用したことがある」を合わせた“利用したことがある”の割合は男女ともに1割未満となっており、女性が男性より4.8ポイント高い。性・年代別でみると、“知っている”の割合は、すべての年代で約3割～約5割となっており、50歳代が最も高い。一方で、“利用したことがある”の割合は、すべての年代が1割未満となっており、40歳代が9.5%と最も高く、認知度が最も高い50歳代は5.6%にとどまっている。市では「男女平等推進センター」を活用した、催しや講座などを開催しており、これらの取り組みや、公式ホームページ、動画、紙面、各地区での行事での告知などを活用した情報発信を継続することで、「男女平等推進センター」の認知度、利用率の向上へつなげることが必要である。



男女平等推進センターに望む事業について尋ねたところ、全体では「子育て世代への男女平等やワーク・ライフ・バランスなどに関する啓発・情報提供」が約 3 割と最も高く、次いで「女性の経済的自立のための就業・起業支援講座」が 2 割半ば、「男女平等（ジェンダー平等）の様々な課題を学ぶ講座」、「学生、若者への性の正しい知識やデートDV 防止などの啓発」が 2 割前半、「DV やセクシュアル・ハラスメントなどの女性の様々な悩みについての相談」が約 2 割、「男性への男女平等に関する啓発・情報提供、悩み相談」が 1 割後半となっている。性・年代別で見ると、「子育て世代への男女平等やワーク・ライフ・バランスなどに関する啓発・情報提供」の割合は、男女ともに 10・20 歳代から 40 歳代において最も高く、女性では、30 歳代が 4 割半ば、男性では、40 歳代が約 3 割でそれぞれ最も高い割合となっている。また、50 歳代以上の年代では、最も高い割合ではないものの、女性の 50 歳代が約 3 割、男女のそのほかの年代が約 2 割から 2 割半ばの割合で、男女平等推進センターに望む事業として回答している。「女性の経済的自立のための就業・起業支援講座」の割合は、女性の 50 歳代以上で最も高く、そのほか、女性の 30 歳代、40 歳代、男性の 50 歳代で 2 番目に高い割合を占めている。「男女平等（ジェンダー平等）の様々な課題を学ぶ講座」の割合は、男性の 50 歳代以上で最も高く、そのほか、女性の 70 歳代、男性の 30 歳代で 2 番目に高い割合を占めている。男女平等推進センターでは、市民一人ひとりが男女平等や個々が理想とするワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、性・年代ごとのニーズに対応した事業を展開することが重要である。



男女平等推進センターに望む事業について、啓発や講座のほかに、悩み相談の割合も比較的に高い。「DV やセクシュアル・ハラスメントなどの女性の様々な悩みについての相談」の割合は、女性の 10・20 歳代が 2 割後半、男性の 10・20 歳代が約 2 割で 2 番目に高い割合を占めており、そのほか女性の 30 歳代から 50 歳代、70 歳代、男性の 60 歳代で 2 割を超えている。また、「男性への男女平等に関する啓発・情報提供、悩み相談」の割合は、男性の 70 歳代が 2 割後半、男女の 60 歳代が 2 割半ばで 2 番目に高い割合を占めており、男性の 30 歳代を除く、男女全ての年代で 1 割台となっており、男女それぞれを対象とした悩み相談が、事業として男女平等推進センターに望まれていることがわかる。男女それぞれが抱える問題を把握し、安心して相談できる環境を整えることで、第 4 章で前述した、DV 被害について「相談しなかった（できなかった）」と回答した人が男女ともに大半を占める現状を改善することにもつながるだろう。特に男性向けの相談体制の整備は重要である。従来の男女共同参画の取り組みは、女性支援に重点を置いてきた傾向があるが、男性が抱える家事・育児の役割やメンタルヘルスの問題に対応することも、男女平等推進に不可欠な要素である。性別にかかわらず利用できる事業としての認知、利用を広げるために、相談事例や、成功事例を踏まえて情報を発信していくことが必要である。



男女平等をより一層進めるために、市に対して望むことについて尋ねたところ、全体では「保育所・学童保育所の整備、育児休業制度の普及など、男女がともに働き続けるための環境整備」の割合が3割後半と最も高く、次いで「職場における男女の均等な取り扱い（仕事の内容・賃金など）の周知徹底」が3割前半、「男性の家事、育児、介護などへの参画を促すような啓発」、「女性の再就職・起業・資格取得などのための職業教育・訓練の機会の提供」、「固定的な性別役割分担意識にとらわれた慣習・慣行の見直しの啓発」、「保育所・幼稚園や学校における男女平等教育の充実」の割合が約3割となっている。性・年代別でみると、女性の30歳代は、全体で割合が高い前述の項目のうち、「保育所・学童保育所の整備、育児休業制度の普及など、男女がともに働き続けるための環境整備」が5割後半、「男性の家事、育児、介護などへの参画を促すような啓発」が約5割、「女性の再就職・起業・資格取得などのための職業教育・訓練の機会の提供」、「保育所・幼稚園や学校における男女平等教育の充実」が約4割と、男女の各年代で最も高く、家事、育児の負担軽減や、再就職に向けた支援、男女平等のための意識改革が強く望まれていることがわかる。「保育所・学童保育所の整備、育児休業制度の普及など、男女がともに働き続けるための環境整備」の割合は、女性の10・20歳代、50歳代から70歳代、4割から4割半ば、女性の40歳代で3割半ばと、すべての年代の女性から望まれているほか、男性でも70歳代が約4割、40歳代が3割後半、60歳代が3割半ばと、望まれている割合が高い。また、「職場における男女の均等な取り扱い（仕事の内容・賃金など）の周知徹底」の割合は、女性の10・20歳代が約4割と最も高く、女性の30歳代、50歳代、男性の60歳代が3割後半、女性の60歳代、男性の30歳代から50歳代が3割前半、女性の40歳代、70歳代が約3割と男女ともに幅広い年代で3割を超えて望まれている。男女がともに家事、育児、介護などに参画し、社会や職場において平等な機会を得ることができるよう、市は、企業と連携して、男性の育児・介護休業取得の促進を含む休業制度の整備、育児休業後のキャリア復帰支援の提供を促進し、社会や家庭に根付く固定的性別役割分担意識を改めていくことが必要である。

