

山口市男女共同参画センター だより

平成27年3月号

発行:山口市男女共同参画センター
編集:山口市男女共同参画ネットワーク広報委員会
〒753-0074 山口市中央二丁目5番1号(山口市民会館事務所2階)
TEL/FAX 083-934-2841 <http://www.y-djc.com/> [✉mw3kaku@c-able.ne.jp](mailto:mw3kaku@c-able.ne.jp)

国の動き

女性の活躍推進に関する世論調査の概要

①「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」との考え方が減少

女性の各ライフステージ、例えば、結婚や出産等に際して、職業を続けるかどうか判断が迫られるケースがあります。一般に女性が職業をもつことについての考え方をきいたところ、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(44.8%)との回答が最も多く、次いで「子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」(31.5%)となっています。比較可能な平成4年調査以降の動きを時系列的にみてみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」との考え方は、これまで一貫して増加傾向にありましたが、今回調査においては前回(47.5%)から減少しています。

②女性リーダーが増えたときの影響、増やすときの障害

女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるときどのような影響があるかを聞いたところ(複数回答)、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(65.0%)との回答が最も多く、次いで「女性の声が反映されやすくなる」(55.9%)、「多様な視点が加わり、新たな価値や商品等が創造される」(42.8%)となっています(図表1)。特に「女性の声が反映されやすくなる」との回答は、女性が60.0%、男性が50.7%となっており、男女で回答に大きな差があります。女性リーダーを増やすときに障害となるものについて聞いたところ(複数回答)、「保育などにおける家族の支援が十分ではない」(50.1%)との回答が最も多く、次いで「保育の支援などの公的サービスが十分ではない」(42.3%)、「長時間労働の改善が十分ではない」(38.8%)となっています。

③仕事を選ぶ際に、やりがいだけでなく勤務条件や育児・介護との両立を重視する女性

仕事を選ぶ際に重視すること、またはしたいことを聞いたところ(複数回答)、「仕事にやりがいがある」(61.0%)との回答が最も多く、次いで「勤務時間・勤務場所の条件が良い」(49.0%)、「職場の雰囲気が良い」(46.3%)等となっています(図表2)。特に「勤務時間・勤務場所の条件が良い」については、30代、40代の女性の7割以上が重視しており、「育児や介護への理解や制度が整っている」についても、30代女性の6割近くが重視しているなど、これらの項目は男性と女性で回答に大きな差が出ています。

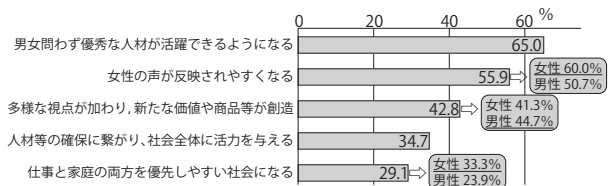
④女性が働き続けるために必要な子育て環境の整備や周囲の理解等

女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思ふかを聞いたところ(複数回答)、「保育所など、子どもを預けられる環境の整備」(71.6%)が最も多く、次いで「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(49.6%)等となっています(図表3)。特に、「介護支援サービスの充実」(33.6%)については、全体としては6番目ですが、50代の女性では過半数の53.5%が必要なこととして回答している点には留意が必要です。

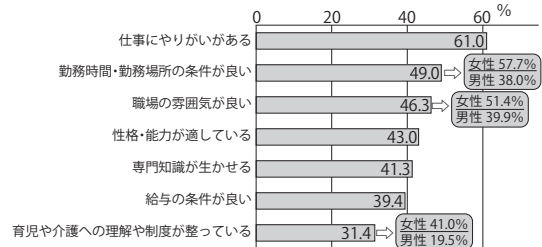
⑤まとめ

今回の調査は、男女共同参画社会を目指す中での「女性の活躍」に焦点を絞って実施しましたが、様々な課題が浮き彫りになった結果になっています。本年は第3次男女共同参画基本計画の最終年度となり、新たな計画の策定作業も始まっていますが、今回の調査結果も十分踏まえて、様々な施策の推進に取り組んでいく必要があります。

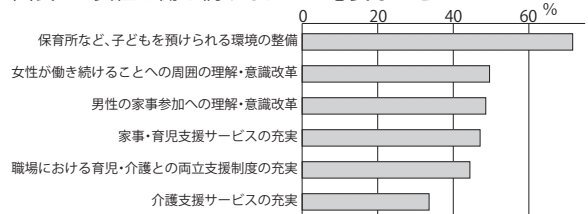
図表1 女性リーダーが増えたときの影響



図表2 仕事を選ぶ際に重視すること



図表3 女性が働き続けるために必要なこと





第23回 男女共同参画 全国都市会議 in やまぐち

第23回男女共同参画都市会議inやまぐちが開催されました。

平成26年11月13日(木)～14日(金)に開催された都市会議では、13日に開会式に続き、「女性が輝く社会の実現にむけて」のテーマで内閣府の基調講演がありました。分科会では5会場においてテーマごとにパネルディスカッションなどが行われました。

14日には、会場を山口県教育会館に移し、坂東眞理子昭和女子大学学長の「21世紀の学びと家庭と職場ー男女共同参画の視点からー」と題して記念講演が行われました。

第1分科会 男女(とも)に創る未来のかたち ～意思決定はフィフティ&フィフティ～

企業における女性登用への取組みでは、女性のセンスを商品に生かして企業収益を向上させたTOTO(株)と、社長が同性の立場から管理職としての大局的な視野やノウハウの涵養に力を注ぐ日新運輸工業(株)の人材育成についてお聞きしました。政治の場においては、久保田后子宇部市長が、公と民をつなぎ、民のできないところを担う行政として女性



管理職比率の向上を進め、実績を上げているとの報告をされました。地域活動の場では、周南市の大寺自治会長が、いかにその地域の人々と結び合いコミュニケーションをつくるか、女性独自のアイデアで管理的な役割を果たした経験を後継者にも伝えていきたいと言われました。

第2分科会 男女(ひと)がイキイキと活躍できる職場づくりに 向けて、行政、企業、地域は何ができるか？

第1テーマの「出産・育児と職場」では、まず多能工化により全員が協力できるような働き方への変革が必要であること、そして社会的理解や啓発による意識改革が重要であることが議論されました。第2テーマの「自己実現と職場」では、自助努力もさることながら、ここでも従業員、経営者の意識改革や行政のリードも大切であるという討議の結果に至りました。第3テーマの「介護と職場」は利用できる制度や、協力が可能な家族等の公私両面における情報の明確化を行ったうえで、介護の社会化を推し進め、介護と就業の両立を可能にしていくべきだとの話し合いが行われました。



第 3 分科会

少子化を食い止めるために ～行政にできること私たちにできること～

少子化対策は子育て支援だけではなく総合的に考えるべきで、福井市では婚活支援、鳥取市では若者定住、岡山県美咲町では予算をさいて少子化対策に一番力を入れています。また、山口市からは市民活動として子育て支援に取り組んでいるNPO団体の側から、子育て支援では受益者としての保護者を巻



き込み、母親が社会参加し関わっていくことが重要だとの報告がありました。少子化問題は単に子供を増やすということではなく、地域を創る視点と子育て支援など総合的な少子化対策をおこなう視点が必要で、地域の課題として取り組むことが重要です。

第 4 分科会

多様な人々に配慮した地域防災 ～暮らしを守る防災リーダーを目指して～

最近、日本の至るところで災害が多発していますが、災害に強いコミュニティづくりについて考え



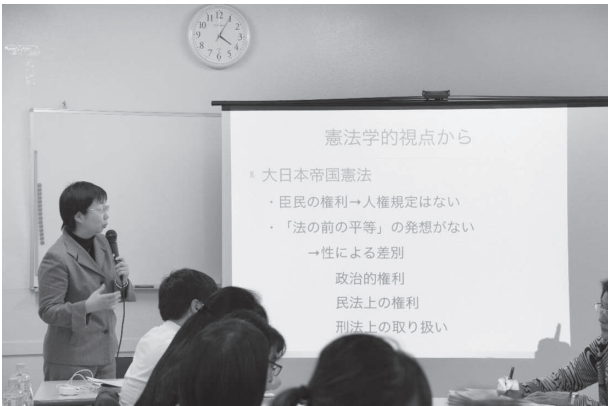
ました。災害時の被災状況は男性と女性ではかなり違って、多様に配慮した支援をしていかなければ、かえって被害は拡大してしまいます。そこで災害時の初期の混乱した段階でも生活環境を整えることは大事で、事前のシミュレーションが必要です。また、女性防災リーダーの育成と活躍の場を与えて行くということを同時に考えていく必要もあります。

災害・防災と男女共同参画というのは地域自治の課題であり、地域でいかに男女共同参画を進めていくのかということが大事ではないかとまとめられました。

第 5 分科会

活かされていますか！女性差別撤廃条約

女性差別撤廃条約というのは非常に大きな条約で、1979年に採択され、現在世界の188カ国が締約国になっています。日本は国内法を整備し1985年に批准しました。この条約においては、締約国に対して女性差別撤廃委員会という委員会から各国の実施状況がチェックされます。日本は政治的、公的



な活動で男女格差がはなはだしいと指摘され、どう改善していくのが課題の一つとしてあげられています。女性の権利はもちろんのこと、男女の平等な人権の実現というのは、社会全体にとっても有益であり、社会の皆様が人権をエンジョイできるということを一つのキーワードとして、頑張っていきたいと決められました。

