

第 2 章

現状と課題 ▶

第2章 現状と課題

● 本計画の基礎資料とするため、平成19年（2007年）1月に「男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）を実施するとともに、市内の従業員5人以上の事業所を対象に「男女共同参画に関する事業所実態調査」（以下「事業所実態調査」という。）を実施しました。

本章では、市民意識調査及び事業所実態調査の集計結果や各種統計資料のデータをもとに、男女を取り巻く現状を把握し、課題をまとめました。

市民意識調査の概要

- ・ 調査期間 平成19年1月18日～2月15日
- ・ 対象 5,201人（18歳以上の市民）
- ・ 抽出 住民基本台帳による無作為抽出
- ・ 調査方法 郵送
- ・ 回収率 34.0% （1,759人）

事業所実態調査の概要

- ・ 調査期間 平成19年5月1日～5月21日
- ・ 対象 996事業所（従業員5人以上）
- ・ 抽出 山口商工会議所、徳地商工会、阿知須町商工会、秋穂町商工会に会員登録のある事業所のうち、従業員規模5人以上の事業所を抽出
- ・ 調査方法 郵送
- ・ 回収率 32.5% （322事業所）

1 人権の侵害

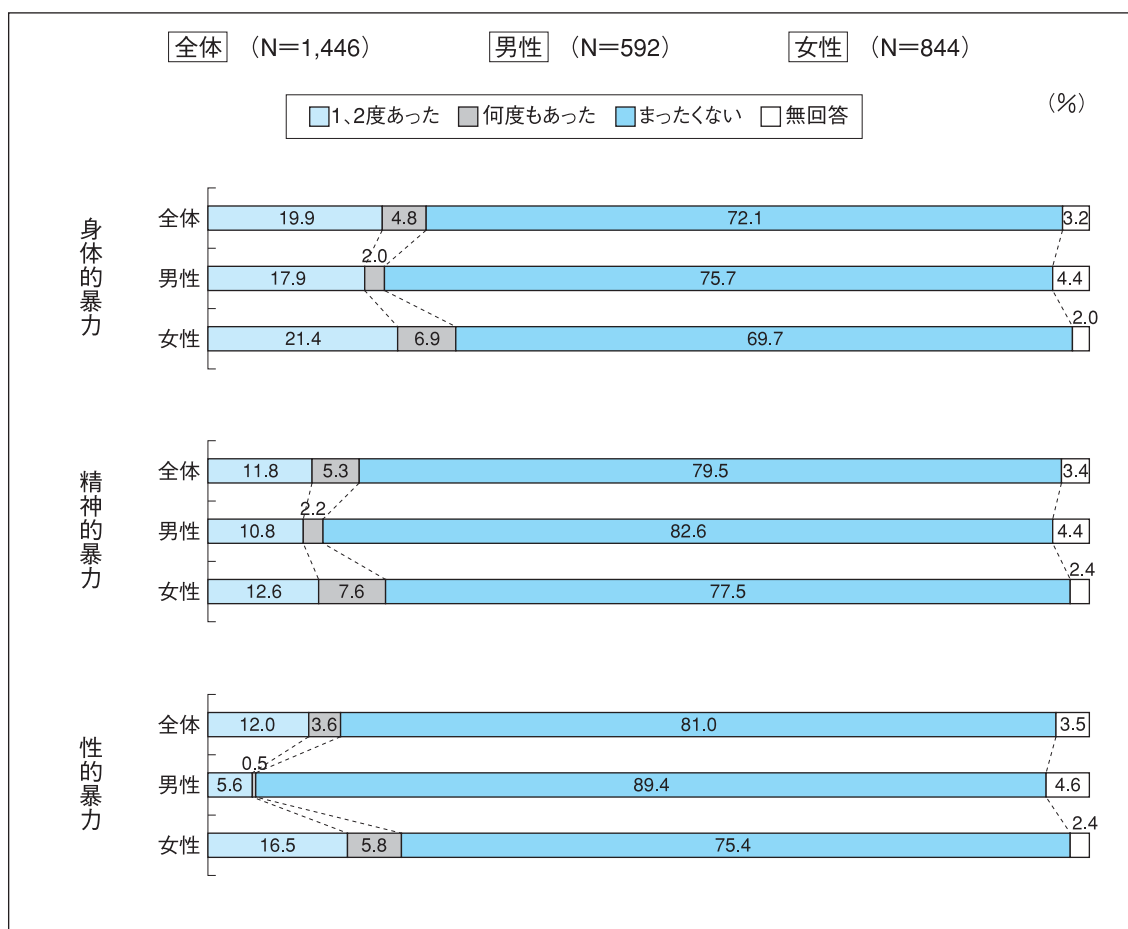
【現 状】

(1)ドメスティック・バイオレンス*

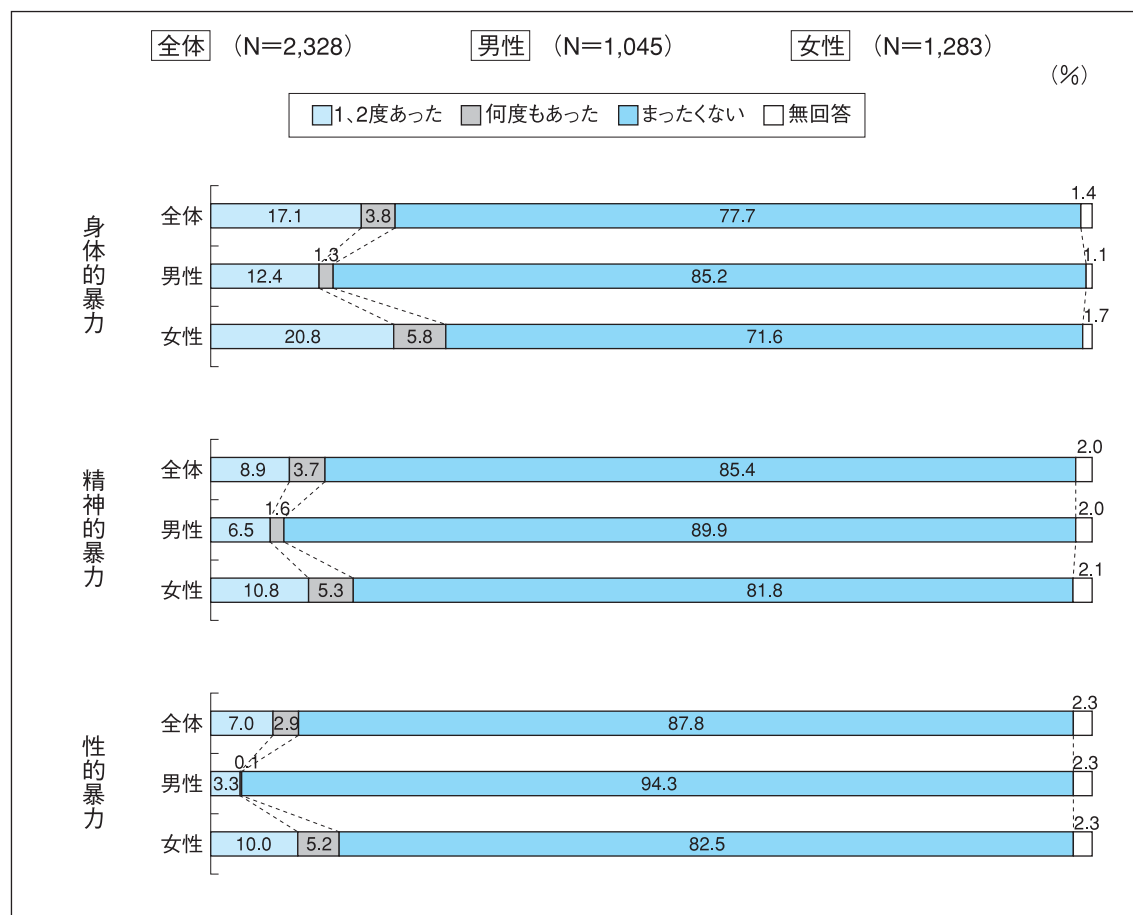
ドメスティック・バイオレンスについては、夫婦関係における些細なこととして受け止められ、それが人権侵害であることに気づかないことが問題です。本市においては、2割を超える人が身体的暴力の被害体験があるという結果が出ています。また、若年者層や高齢者層においては「暴力」の定義を狭い範囲で捉える傾向があるなど、市民のドメスティック・バイオレンスに対する意識は十分に高まっていないのが現状です。

■ドメスティック・バイオレンスの被害状況

※身体的、精神的、性的暴力を受けたことがあるか



〈市民意識調査〉



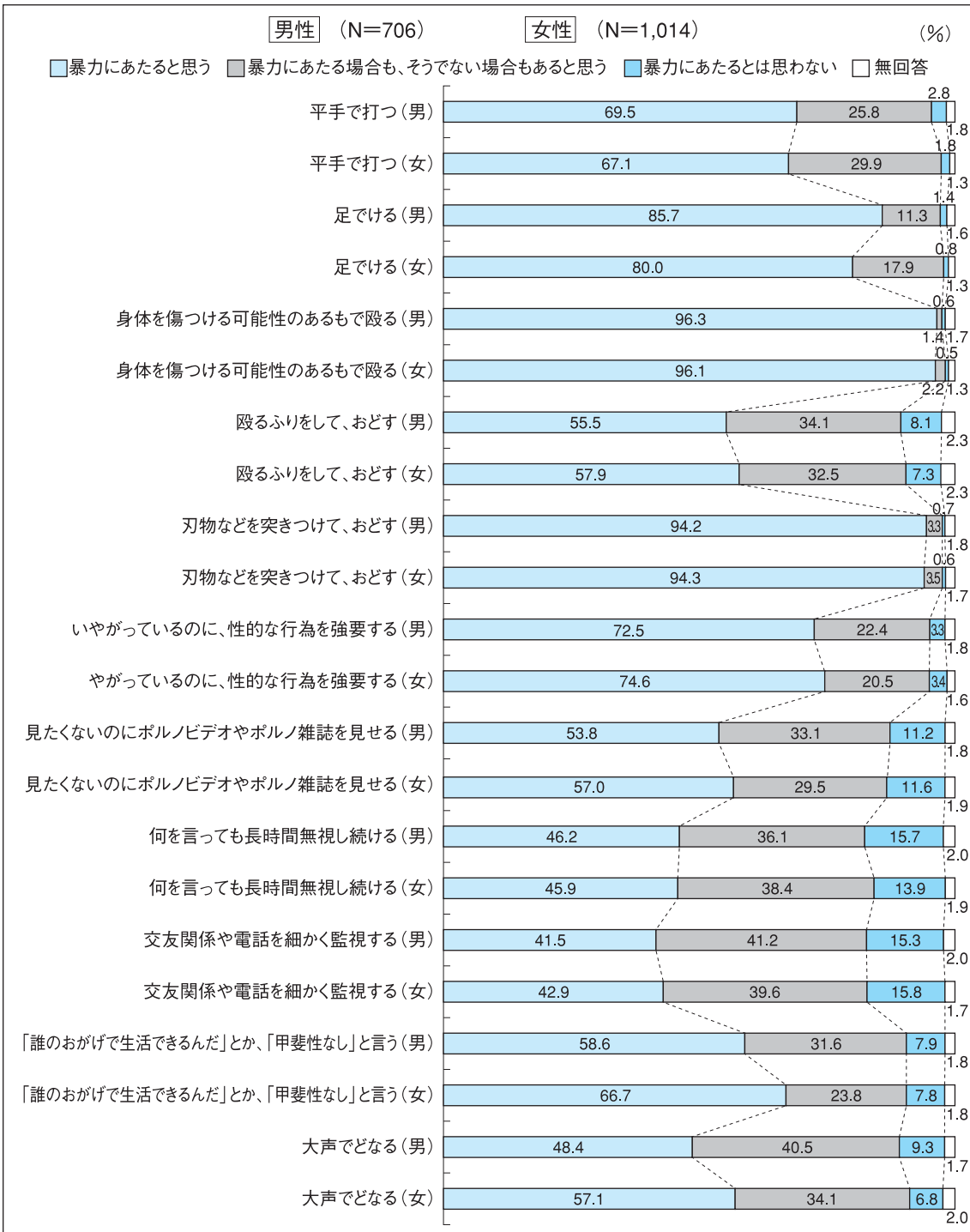
〈国／男女間における暴力に関する調査／平成17年度〉



暴力の被害体験があるのは、男性より女性に多い状況です。山口市においては、身体的、精神的、性的暴力の被害体験があるのは、男女合わせてそれぞれ24.7%、17.1%、15.6%となっており、これは、国の調査のそれぞれ20.9%、12.6%、9.9%と比べて高くなっています。

■ドメスティック・バイオレンス*の認識度

※各項目において、それが暴力にあたると思うか。(実際は、以下の項目は全て暴力【DV】に当たります)



〈市民意識調査〉

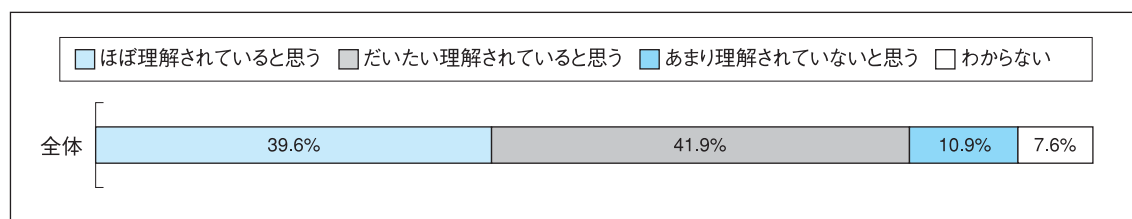


「交友関係や電話を細かく監視する」や「何を言っても長時間無視し続ける」、「殴るふりをしておどす」は暴力に当たらないと思っている人が多いことがうかがえます。

(2) セクシュアル・ハラスメント*

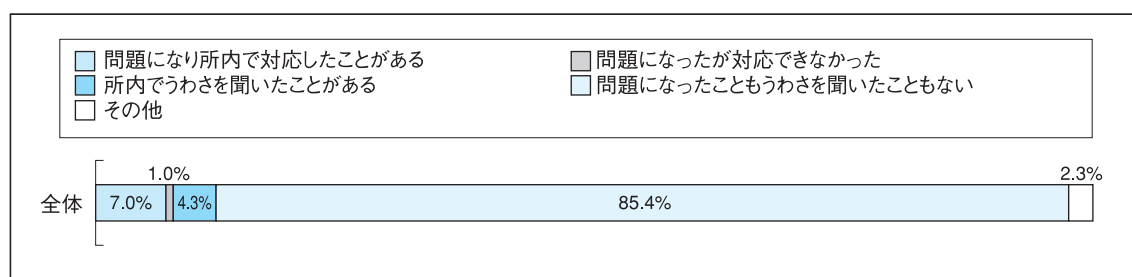
事業所実態調査によると、セクシュアル・ハラスメントが従業員に理解されていると答えた事業所は81.5%であり、また、事業所内でセクシュアル・ハラスメントが「問題になったこともうわさを聞いたこともない」と答えた事業所が85.4%と大部分を占めています。一方、セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取り組みについては、十分とはいえない状況です。

■ セクシュアル・ハラスメントの概念についての従業員の理解度



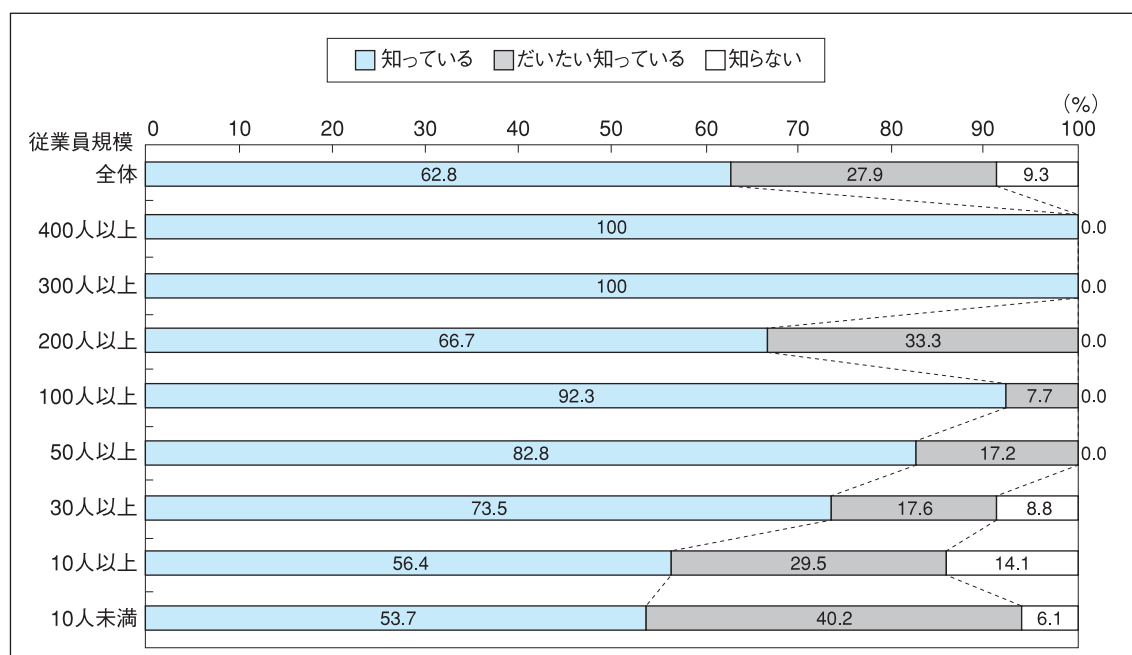
〈事業所実態調査〉

■ セクシュアル・ハラスメントが事業所内で問題になったことがあるか



〈事業所実態調査〉

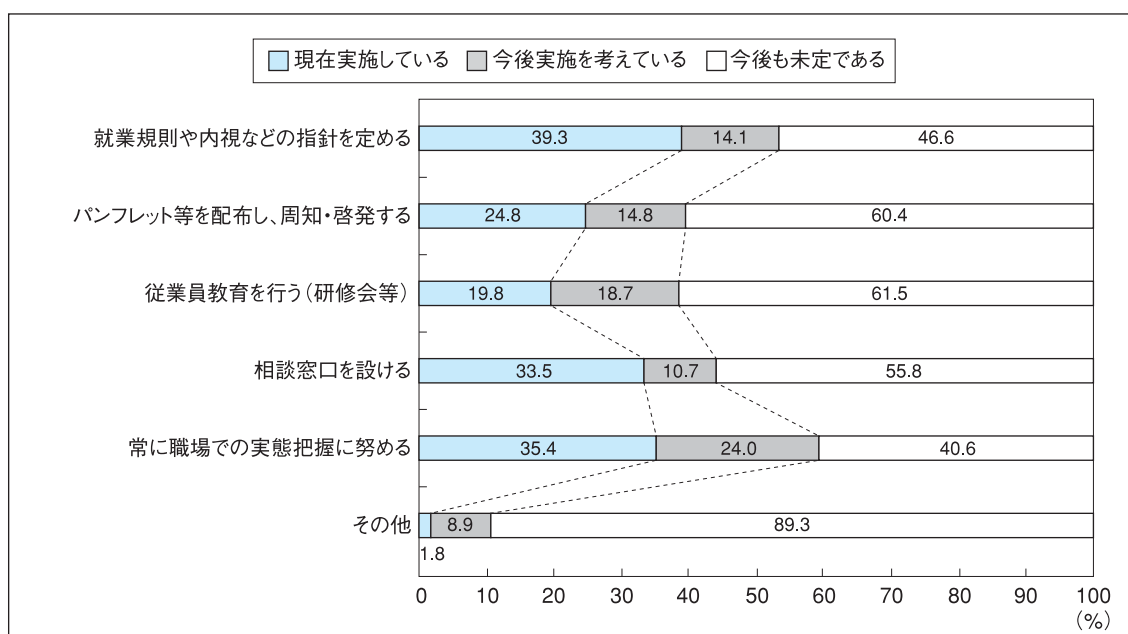
■ セクシュアル・ハラスメント対策の義務づけについての認知度



〈事業所実態調査〉

i 男女雇用機会均等法*では、セクシュアル・ハラスメント*対策として事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられていますが、そのことを知らない事業所は9.3%となっています。従業員の規模別で見ると、従業員50人以上の事業所では「知らない」が0%ですが、50人未満の事業所では9.7%となっており、従業員規模によって問題意識に差があることがわかります。

■セクシュアル・ハラスメント防止に対する事務所の取り組み



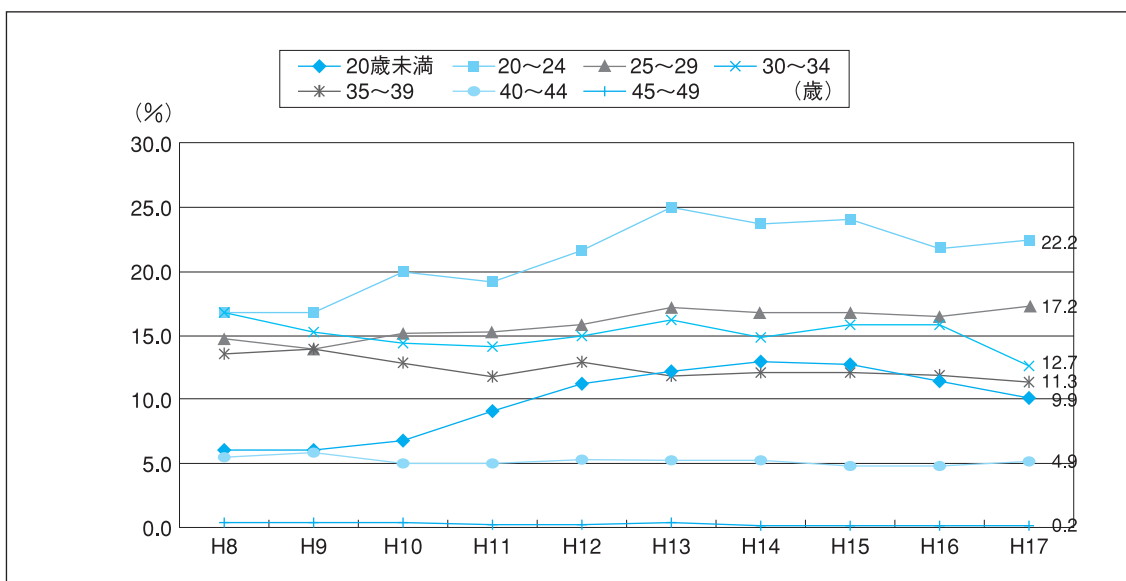
〈事業所実態調査〉

i 「就業規則や内規などの指針を定める」や「常に職場での実態把握に努める」は比較的好く取り組まれています。

(3) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ*

平成12年(2000年)の国連特別総会「女性2000年会議」において、「性と生殖に関する健康・権利」(リプロダクティブ・ヘルス／ライツ)の理念を尊重する取り組みの重要性が新たな課題として設定されたところです。しかしながら、若年層においては妊娠中絶やHIV*感染者が増加するなど、性に関する正しい認識が十分でない状況が見られ、妊娠、出産など女性特有の健康問題に配慮した一層の取り組みが求められています。

■ 山口県における人工妊娠中絶実施率の推移



注) 1 人口は15～50歳未満の女子の総人口

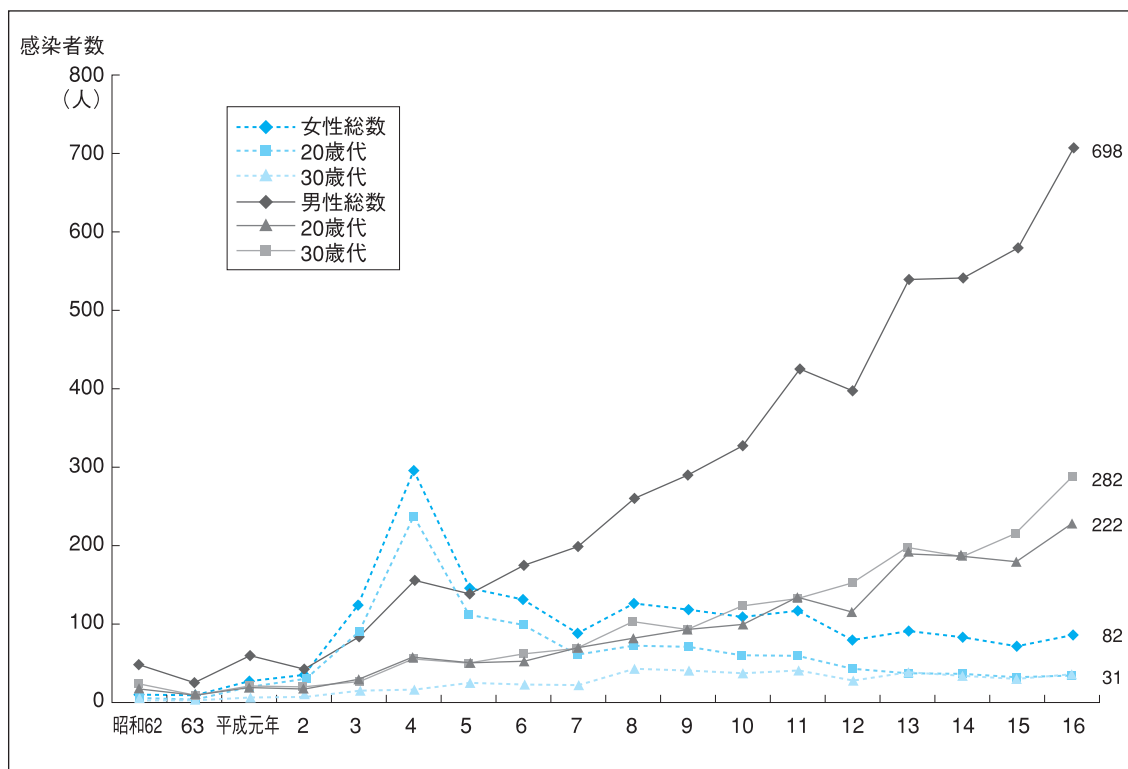
2 実施率の「20歳未満」は15～19歳の女子人口千対。(15歳未満の人工妊娠中絶件数を含む。)

〈衛生行政報告例〉



本県では、10代の妊娠中絶実施率は全国平均の9.4%(平成17年)に比べて9.9%と若干高くなっています。また、若年層の妊娠中絶実施率は以前に比べて高くなっています。

HIV*感染者の性別、年代別年次推移



〈厚生労働省「各年の新規HIV感染者報告数」〉



HIV感染者数は近年大幅に増加しています。エイズ（AIDS）をはじめ、性感染症に対する理解不足が大きな要因と考えられます。

【課 題】

- ドメスティック・バイオレンス*についての市民の意識を高めるとともに、被害者の救済・自立へ向けた支援体制の強化、関係機関の連携による取り組みの充実が必要です。
- セクシュアル・ハラスメント*は、解雇・昇進差別など直接的な不利益に加え、就業意欲の低下や能力発揮の妨げにもなることから、人権侵害であるという認識を深め、防止対策に取り組むよう事業所などに働きかける必要があります。
- 男女が元気でいきいきとして社会参画していくためには、一人ひとりが健康を保持・増進していくことが重要ですが、特に女性は、妊娠・出産、更年期などにより、男性とは異なる健康問題に直面する可能性があることから、生涯にわたる自分自身の健康について正しい情報や知識を身につけ、「自分の健康は自分で守る」ことができるようにしていく必要があります。

用語解説 *HIV P114、*ドメスティック・バイオレンス P117、*セクシュアル・ハラスメント P116

2 「男女共同参画」に関する意識

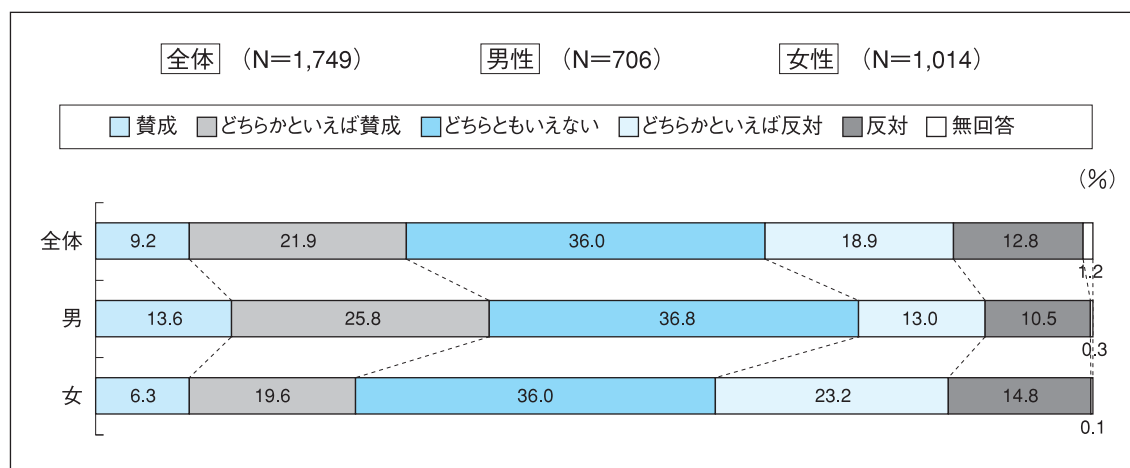
【現 状】

(1) 固定的性別役割分担意識等

「男は仕事、女は家庭」といった、性別によって役割を決める考え方（固定的性別役割分担意識*）が依然として根強く残っています。

■ 固定的性別役割分担意識

※「男は仕事、女は家庭」という考え方について

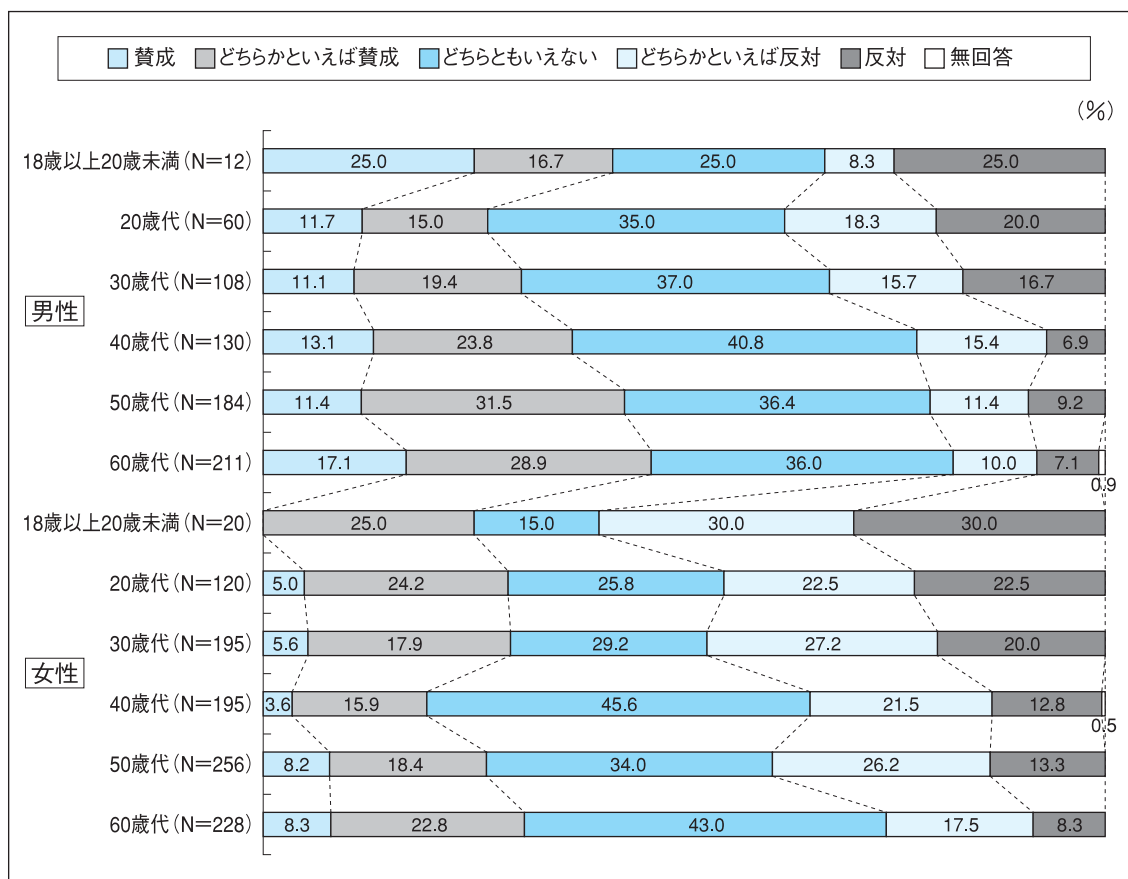


〈市民意識調査〉



「どちらともいえない」が最も多く、「賛成」と「反対」が約3割ずつとなっています。平成15年（2003年）に旧山口県で実施した調査では、「賛成」が約2割、「反対」が4割弱でした。

また、女性では反対が賛成を上回っていますが、男性では逆に賛成が反対を上回っており、男性の方が固定的性別役割分担意識の強いことがわかります。



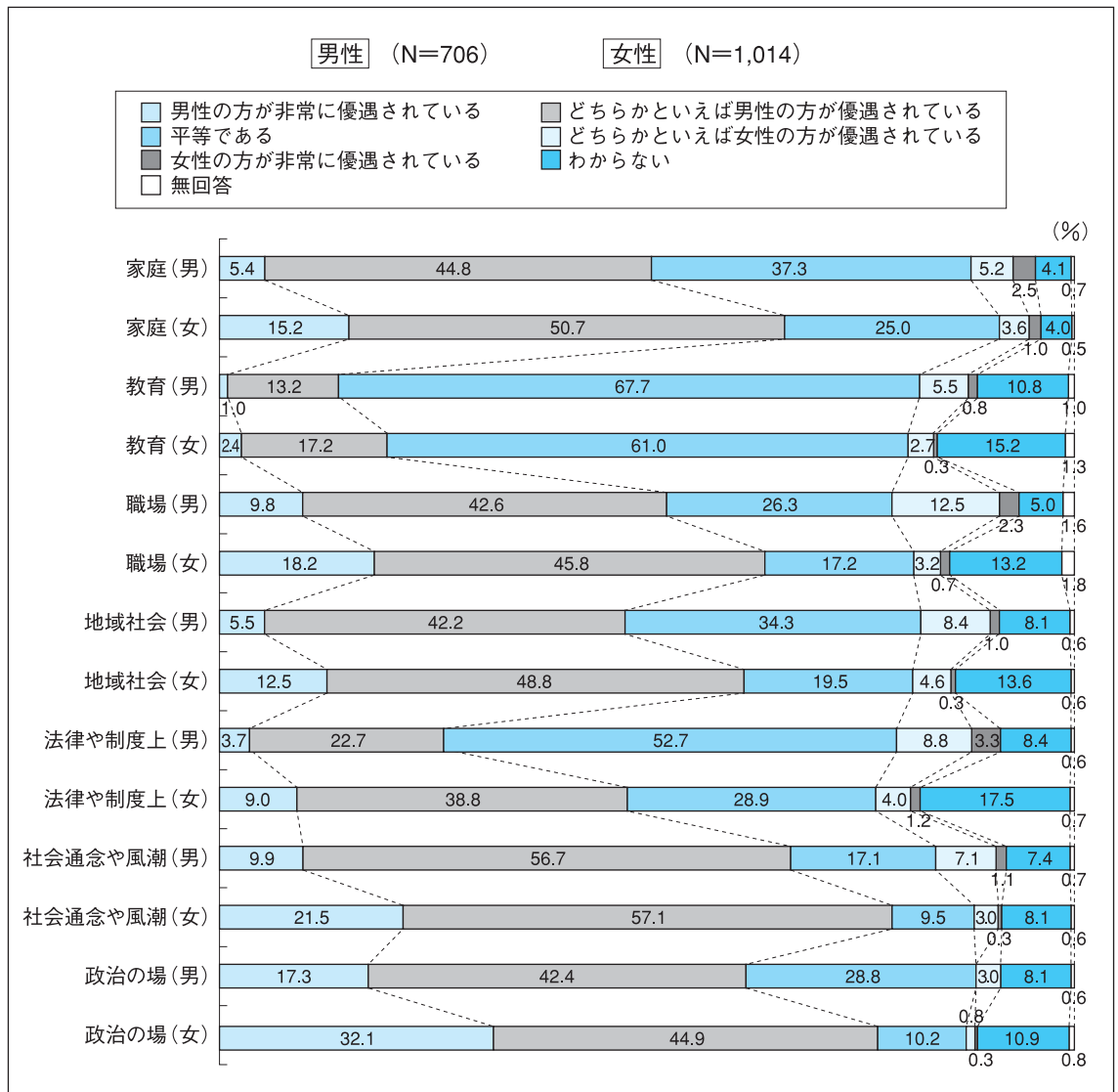
〈市民意識調査〉



さらに、男性では年代が若くなるにつれて、賛成が減り、反対が増えていますが、女性では、一律にそうっておらず、性別と年代によって意識に大きな差があることがわかります。

■各分野における男女の地位の平等感

※家庭、教育の場、職場、地域社会、法律や制度上、社会通念や風潮、政治の場における男女の地位の平等感について



〈市民意識調査〉



男女とも、「教育の場」では多くの人が平等と感じていますが、「社会通念や風潮」、また「政治の場」では男性が優遇されていると感じている人が多いことがわかります。

(2)「男女共同参画」の受け止め方

「男女共同参画」の受け止め方は個人差が大きく、「男性と女性の違いを画一的に排除しようとする考え方」であるというような誤った受け止め方がなされ、反発を招いているなど、男女共同参画の真の理解に程遠い現状があります。

市民意識調査の自由意見から抜粋

- ・ 男女の性別による差別があると思う事に疑問を感じます。男は男らしく、女は女らしくあって何が悪いのでしょうか。母親は決して父親の役はできません。私はこの男女共同参画運動には大反対です。
- ・ 男女は平等でなくてよいと思う。男は男の、女は女の役目があるから。
- ・ そもそも男と女を何でも平等という方がおかしい。平等であるべきこともあるし、男は男、女は女としての役割を果たさないといけないこともあるし、女性の中には平等であることを望んでいない人も大勢いることも理解すべき。
- ・ 間違った男女共同参画が推進されたため、家庭の教育力が失われ、昨今の悲劇を生んだり、地域の活力がなくなっている。「男らしさ」「女らしさ」の良さを改めて見直し、お互いを尊重する意識の醸成が必要なこと。すべて「平等」にすることが勘違いを生む、「違い」を認め合うことの方が大切。
- ・ 男は男らしく女は女らしくすることが共同参画と思います。男が女みたいに女が男みたいに何か勘違いしているところがあります。男らしいとは何か、女らしいとは何か、勉強することが大切です。
- ・ 男女共同参画という考え方はどちらかというと反対です。ある意味、少子化対策等には逆行すると思います。

【課 題】

- 男女共同参画に関する正しい認識を深め、ジェンダーの視点*を定着させるための意識づくりに向けて、広く市民に対して積極的に働きかけていく必要があります。
- 性別による固定的な役割分担意識を反映した社会制度や慣行の見直しと啓発が必要です。

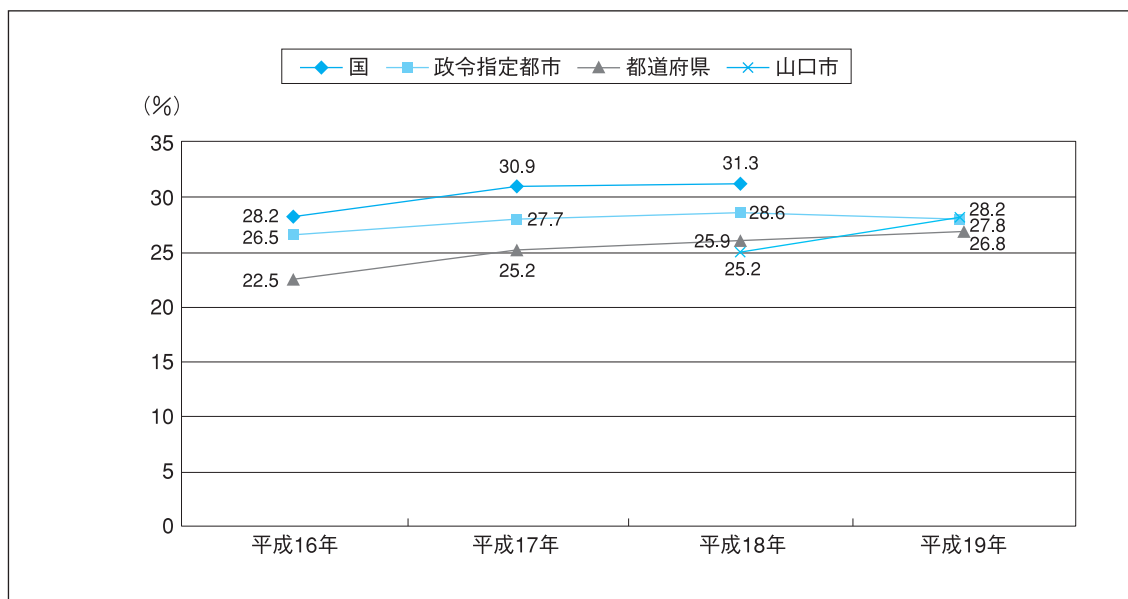
3 様々な分野への男女の参画

【現 状】

(1) 政策・方針決定の場への女性の参画

固定的性別役割分担意識*などを背景に、依然として政策・方針決定の場への女性の参画は十分ではありません。

■ 審議会等における女性委員の割合



注) 国は9月末現在、その他は3月末現在

〈総務省／人権推進課〉

■ 山口市議会議員・行政委員会委員に占める女性の割合

項目	総数(人)	うち女性人数(人)	割合(%)
市議会議員	34	3	8.8
教育委員会	5	1	20.0
選挙管理委員会	4	0	0.0
監査委員	3	0	0.0
公平委員会	3	1	33.3
農業委員会	49	4	8.2
固定資産税評価審査委員会	27	0	0.0
計	91	6	6.6

注) 平成19年12月末現在

〈人権推進課〉



本市の審議会等における女性委員の割合は、全国的な傾向と同様、増加しています。しかし、市議会議員における女性の割合は8.8%と、地方議会（都道府県議会、市議会、町村議会、特別区議会を合わせたもの）9.4%（平成18年12月現在）に比べ低くなっています。（参考：衆議院議員9.4%、参議院議員17.8%、いずれも平成19年9月現在）

また、地方自治法第180条の5に基づく行政委員会委員に占める女性の割合は6.6%と、山口県12.2%、山口県内市町村8.9%（いずれも平成19年4月現在）に比べて低くなっており、行政の施策や方針を決定する場への女性の参画はまだ十分ではありません。

■人間開発に関する指標の国際比較

順位	国名	HDI値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.965	1	ノルウェー	0.932
2	アイスランド	0.960	2	スウェーデン	0.883
3	オーストラリア	0.957	3	アイスランド	0.886
4	アイルランド	0.956	4	デンマーク	0.861
5	スウェーデン	0.951	5	ベルギー	0.855
6	カナダ	0.950	6	フィンランド	0.853
7	日本	0.949	7	オランダ	0.844
8	米国	0.948	8	オーストラリア	0.833
9	スイス	0.947	9	ドイツ	0.816
10	オランダ	0.947	10	オーストリア	0.815
11	フィンランド	0.947	11	～	
	～		42	日本	0.557
				～	

注）HDIは177か国中、GEMは75か国中の順位である。

＜国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書」（2006年）より＞

※HDI：人間開発指数（Human Development Index）

「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数。具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率及び就学率）、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出される。

GEM：ジェンダー・エンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure）

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指数。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てている。具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性の割合、管理職に占める女性割合。



我が国は、基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを示すHDIでは177か国中7位ですが、政治及び経済活動への女性の参画を示すGEMでは、75か国中42位と大きく落ち込んでいます。これは、我が国では人間開発の達成度では実績を上げているものの、女性が政治経済活動に参画する機会が十分ではないことを示しています。女性が社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されるための早急な取り組みが求められています。

■ 山口市職員の女性登用状況

職 位	職員数(人)	うち女性職員(人)	女性職員の割合(%)
管理職	204	13	6.4
部長級	27	0	0.0
次長級	46	1	2.2
課長級	131	12	9.2
課長補佐級	213	41	19.2
係長・主査級	340	116	34.1
一般職	951	371	39.0
合 計	1,708	541	31.7

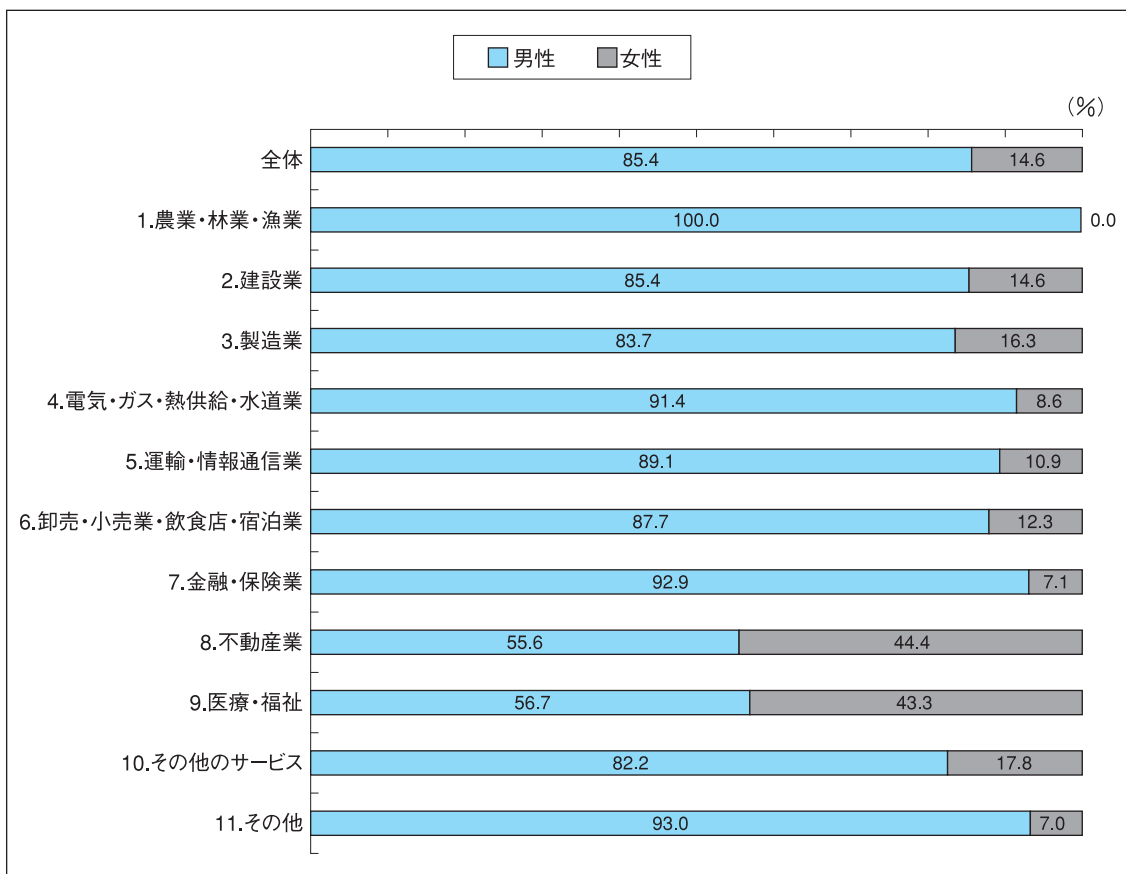
注) 平成19年4月1日現在

〈職員課〉



山口市の職員においては、女性職員の採用は進み、全体で3割を超えていますが、管理職になると1割にも満たない状況です。

業種別管理職の状況



〈事業所実態調査〉



管理職に占める女性の割合は、事業所全体で14.6%となっていますが、業種によって大きな差があることがわかります。管理職の登用など方針決定の場への女性の参画は十分に進んでいるとはいえない状況です。

山口市における自治会長の女性割合

項目	19年	18年(旧山口市)
総数(人)	654	388
うち女性数(人)	29	7
割合(%)	4.4	1.8

注) 各年4月現在

〈協働推進課〉

■小中学校PTA会長・副会長の女性割合

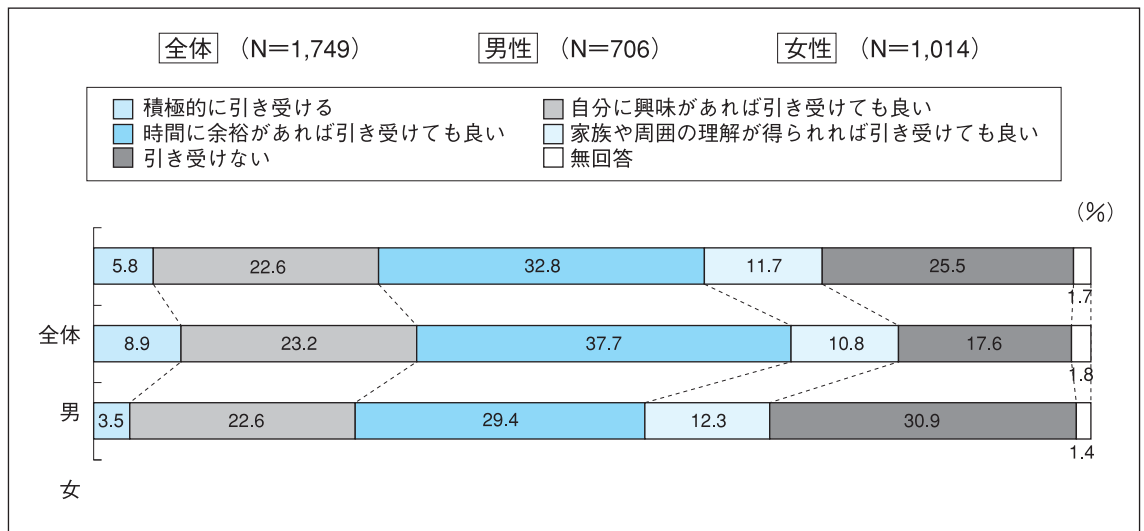
項目	小学校	中学校	計
PTA会長数(人)	31	17	48
うち女性数(人)	0	0	0
割合(%)	0	0	0
PTA副会長(人)	75	42	117
うち女性数(人)	45	25	70
割合(%)	60	59.5	59.8

〈生涯学習課〉

i 自治会長の女性割合は4.4%と大変低く、また、小・中学校のPTA会長においては、女性が全くいないという状況です。自治会長やPTA会長など地域活動における女性の参画については、実際の活動は女性が担っている部分が多いにもかかわらず、「責任ある地位は男性」という性別役割分担意識がまだまだ残っていることが伺えます。

■公的な委員への参画意欲

※協議会や審議会などの公的な委員への依頼があった場合に引き受けるか



〈市民意識調査〉

i 公的な委員への就任については、「積極的に引き受ける」は女性より男性が多く、「引き受けない」は男性より女性が多くなっています。女性自身の参画の意識も十分高まっているとはいえない状況です。

(2) 農業の分野における女性の参画

農業においては、政策・方針決定の場への女性の参画、女性の経営参画ともに十分な状況ではありません。

■ 農業における女性の参画状況

項目	総数(人)	うち女性人数(人)	割合(%)
農業委員	49	4	8.2
認定農業者*(法人を除く)	180	14(うち共同認定6)	7.7
農業協同組合理事(JA山口中央のみ)	24	2	8.3
農業協同組合正組合員 (JA山口中央のみ 但し、阿東町を除く)	9,287	2,675	28.8

注) 1 平成19年8月1日現在。但し、農業協同組合正組合員は平成19年9月末現在。

〈農業振興課／農業委員会事務局〉

■ 家族経営協定*の状況

年 度	協定締結数
平成14年度	1
平成15年度	11
平成16年度	4
平成17年度	4
平成18年度	2
計	22

〈農業委員会事務局〉

(3) 防災の分野における女性の参画

災害対策や防犯などの分野において、地域防災意識が高まる中で、女性の参加・参画する機会が少なく、取り組みの効果が十分に上がっていない状況です。

■ 消防団員に占める女性の割合

項目	消防団員数(人)	うち女性消防団員数(人)	割合(%)
全 国	900,007	14,665	1.6
山口市	1,032	39	3.8

注) 全国は平成18年4月現在、山口市は平成19年4月現在

〈消防庁／山口市消防本部〉

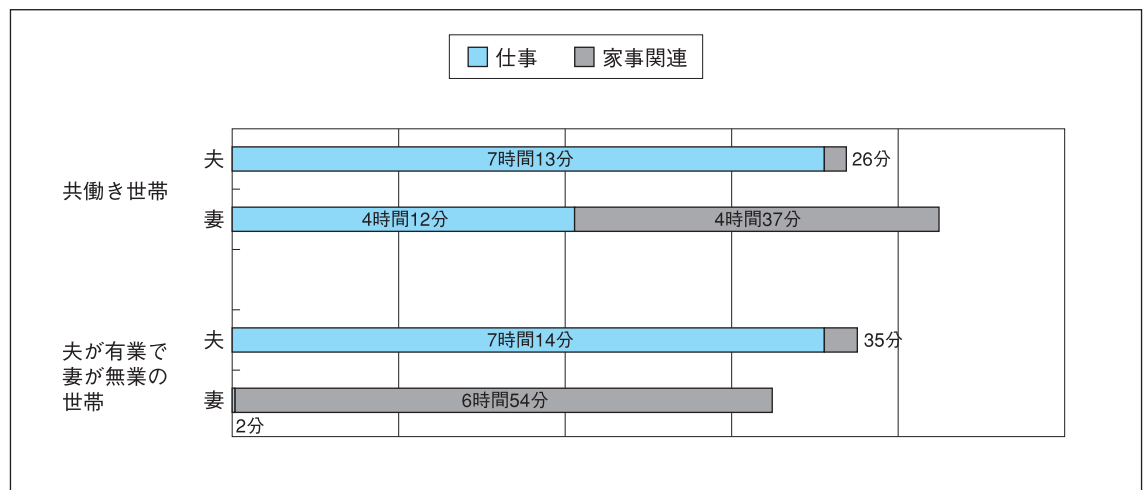


平成に入るまで女性の入団を許可していなかった消防団が大半でしたが、全国的に女性消防団員は増加しています。しかし、消防庁の目標である女性の消防団員割合10%からは大きくかけ離れています。

(4) 家庭や地域における男性の参画

男性は、家庭や地域における実際の活動について仕事の忙しさなどから極端に少ない参加状況にあります。

■ 夫と妻の仕事時間と家事関連時間



注1) 夫婦と子どもの世帯

注2) 「家事関連」は、「家事」「介護・看護」「育児」及び「買い物」の合計

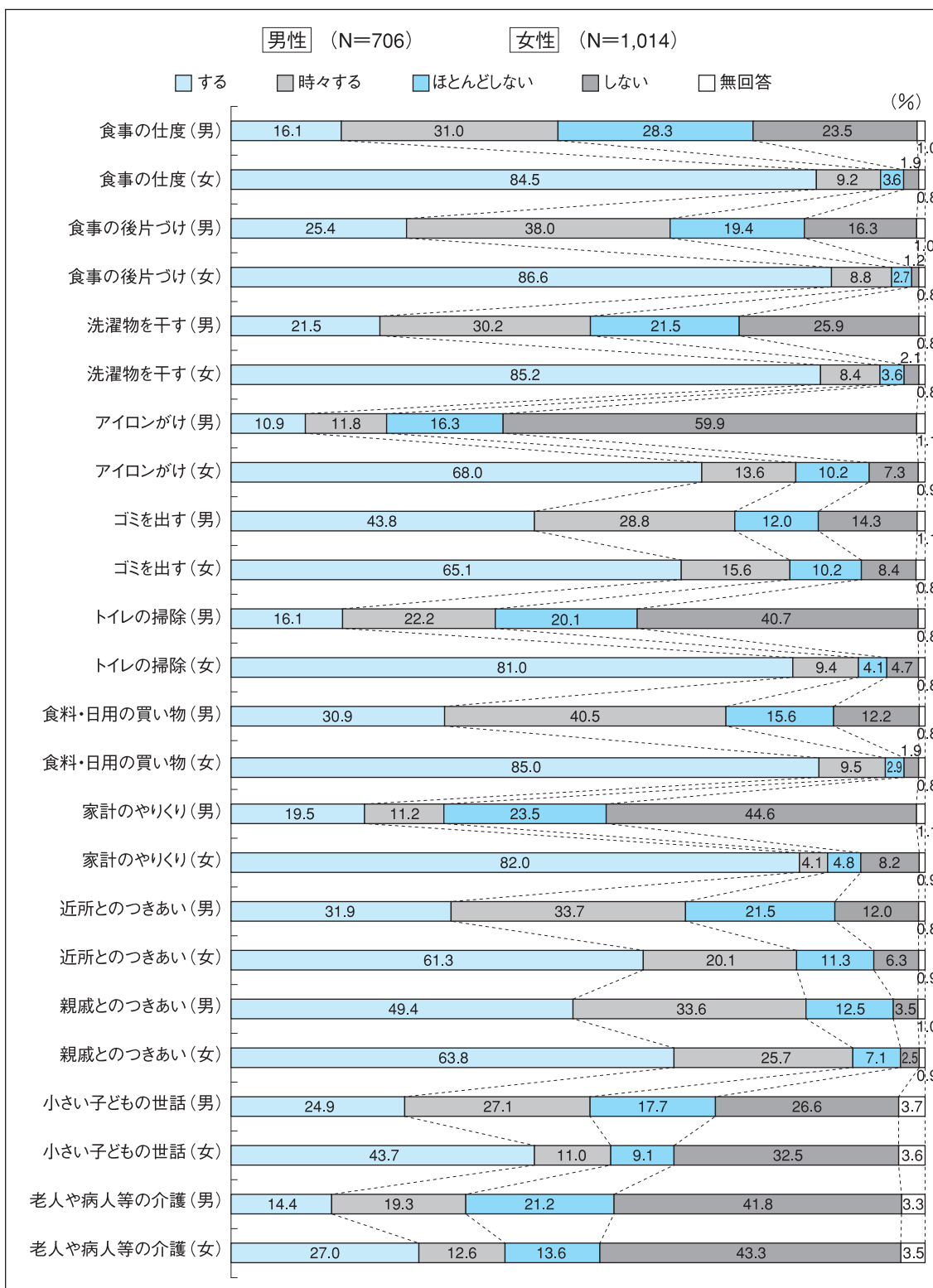
〈総務省「社会生活基本調査」:平成13年度〉



夫が家事・育児・介護等に費やす時間は、妻と比べ非常に短くなっています。共働き世帯の平均家事時間は、妻が4時間37分に対し、夫は26分となっており、妻が家事の大部分を担っている状況です。

■家庭、地域における参画状況

※家庭における様々な分野についてどの程度行っているか



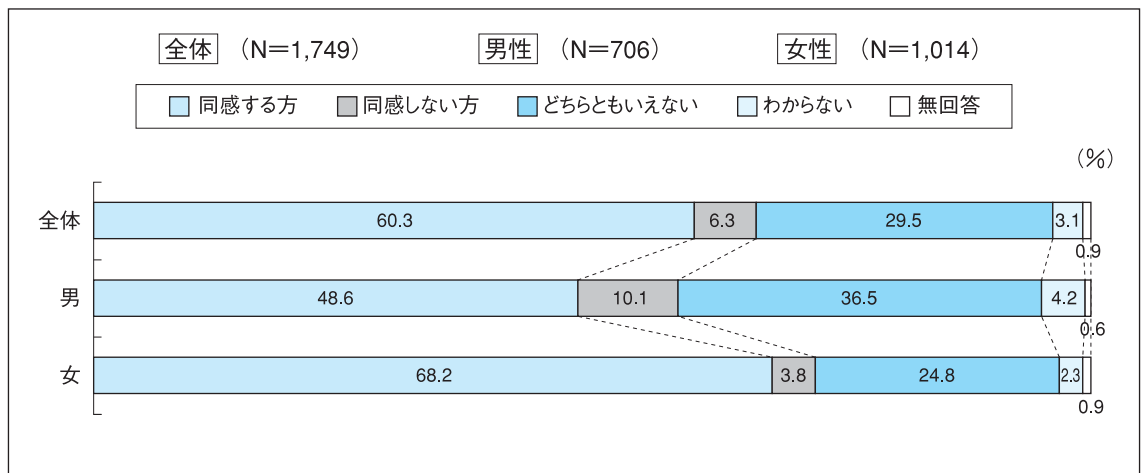
〈市民意識調査〉



男性が最もよく行っている項目は「親戚とのつきあい」と「ゴミ出し」ですが、すべての項目において、男性より女性の方が、「する」「時々する」が上回っています。

■男性の参画

※「男性はもっと家事、育児、介護や地域社会の活動に参画する必要がある」という考え方について



〈市民意識調査〉



女性に比べて男性は家事、育児、介護や地域社会活動の参画に消極的であることがわかります。

【課 題】

- 社会全体が女性の存在や能力を正しく認識する中で、男性と女性が社会の対等な構成員として意見を反映できるよう、政策・方針決定の場への女性の参画を図る必要があります。
- 女性自身が自立するとともに、主体的に様々な問題に取り組み、解決を図っていく力をつけることや、潜在的能力の開発（エンパワーメント*）により、自覚と能力を高めていくことが必要です。
- 農山漁村において、政策・方針決定の場への女性の参画、活躍する場の拡大、起業しやすい環境整備、家庭生活や地域生活との両立が可能な就業環境整備などが必要です。
- 防災などの分野においては、男女のニーズの違いを把握して進める必要があり、男女がともに参画し、多様な発想のもと活動の活性化を図ることが求められています。
- 家庭や地域などの生活の場への男性の参画は、女性の負担を軽くするだけでなく、男性自身の喜びや生きがいなどの、新たな価値観の発見の機会となり、自立した個人として真に豊かな生活の実現につながるものであり、男性の積極的な参画が求められています。
- 地域社会は、自立した男女がともに社会を支えている活動の場であることから、一人ひとりが地域活動の重要性を認識し、積極的に男女共同参画が図られる必要があります。

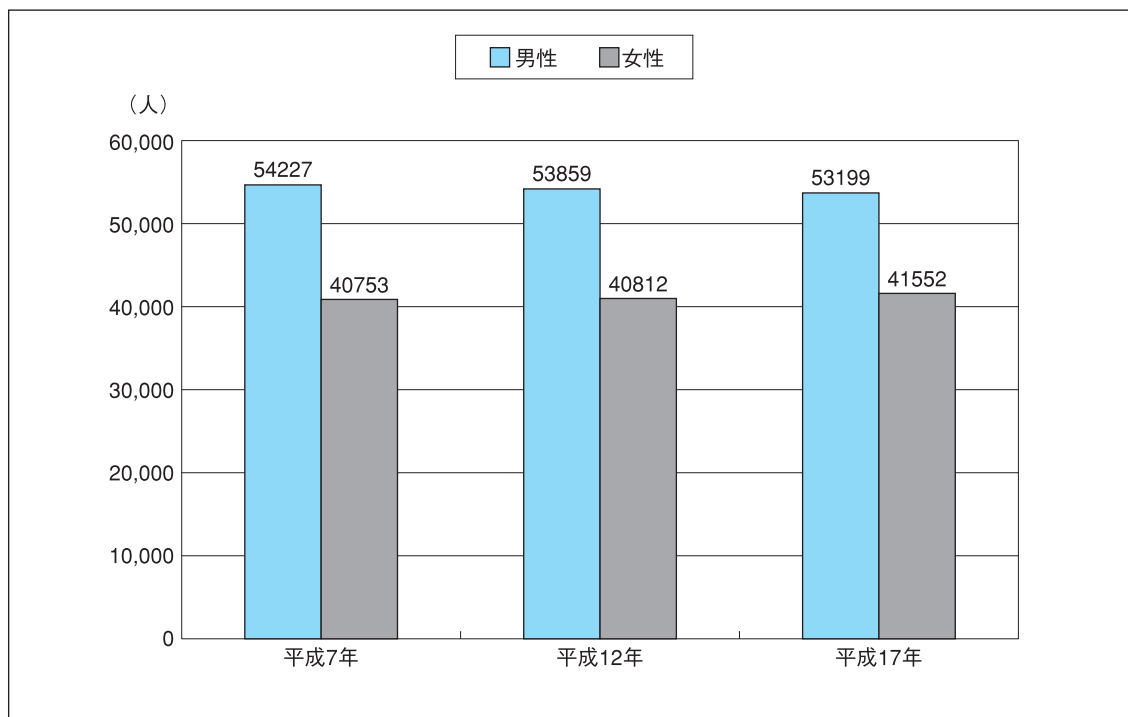
4 就業と職場環境

【現 状】

(1) 機会や待遇

雇用の場においては、男女雇用機会均等法*などの法整備が進み、性別による格差の解消が図られてはいますが、依然として、性別による機会や待遇の格差が見受けられます。

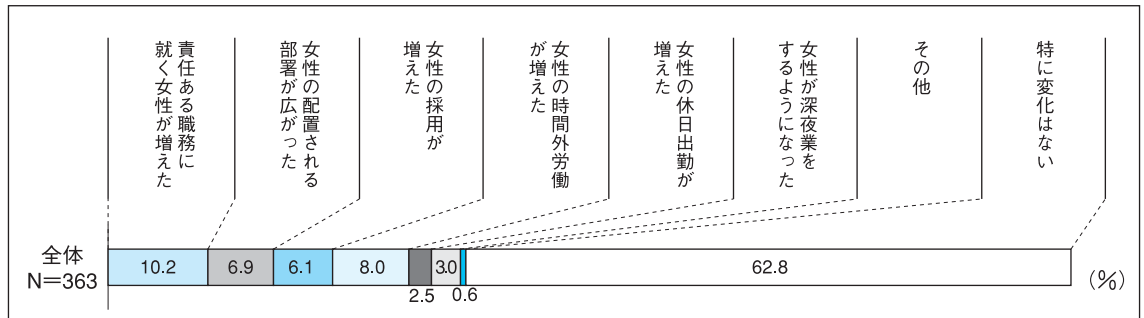
■ 山口市における就業者数の推移



〈国勢調査〉

i 就業者数を男女別に見ると、男性53,199人、女性41,552人で、就業者全体に占める割合は男性が56.1%、女性が43.9%となっています。前回調査に比べ、就業者数は、男性は1.2%減少しているのに対し、女性は1.8%増加しています。

■平成11年の労働基準法*改正（時間外・休日労働、深夜業の禁止などの女性に関する規制の廃止）後の変化



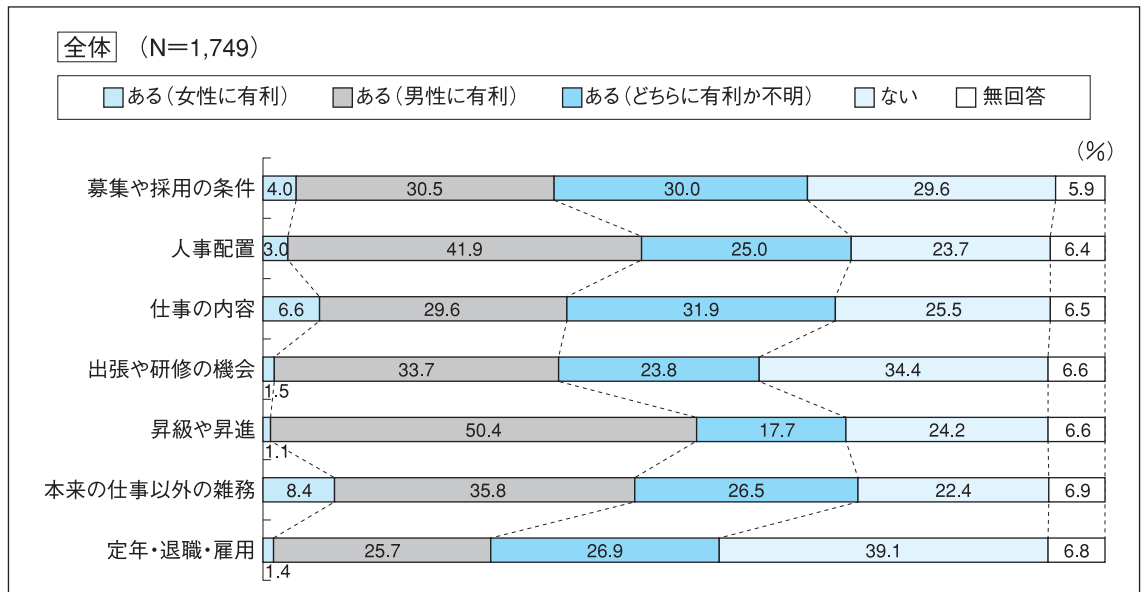
〈事業所実態調査〉



「責任ある職務に就く女性が増えた」「女性の時間外労働が増えた」といった変化も見られますが、「特に変化はない」事業所が6割を超えています。特に、従業員規模が100人以上の事業所では「特に変化はない」が26.4%なのに対し、100人未満の事業所では61.8%にも上っており、従業員規模の小さい事業所においては、労働基準法改正に則した取り組みが進んでいないことがうかがえます。

■男女間の格差

※職場における男女間の格差の有無（募集や採用の条件、人事配置、仕事の内容、出張や研修の機会、昇級や昇進、本来の仕事以外の雑務、定年・退職・解雇について）

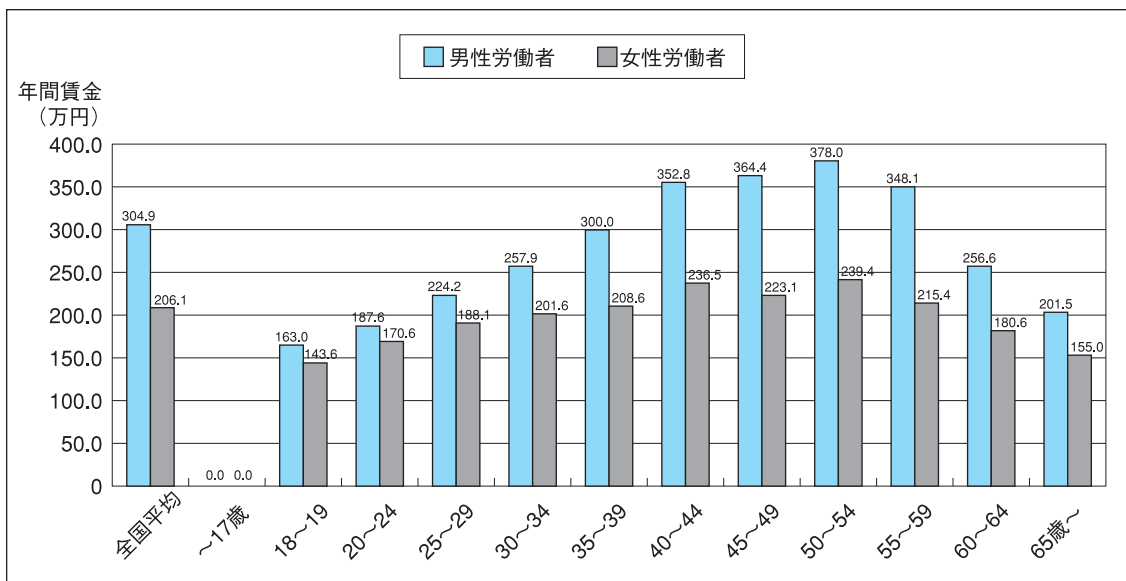


〈市民意識調査〉



「昇給や昇進」「人事配置」などの分野では男性に有利と考えている人が多いことがうかがえます。

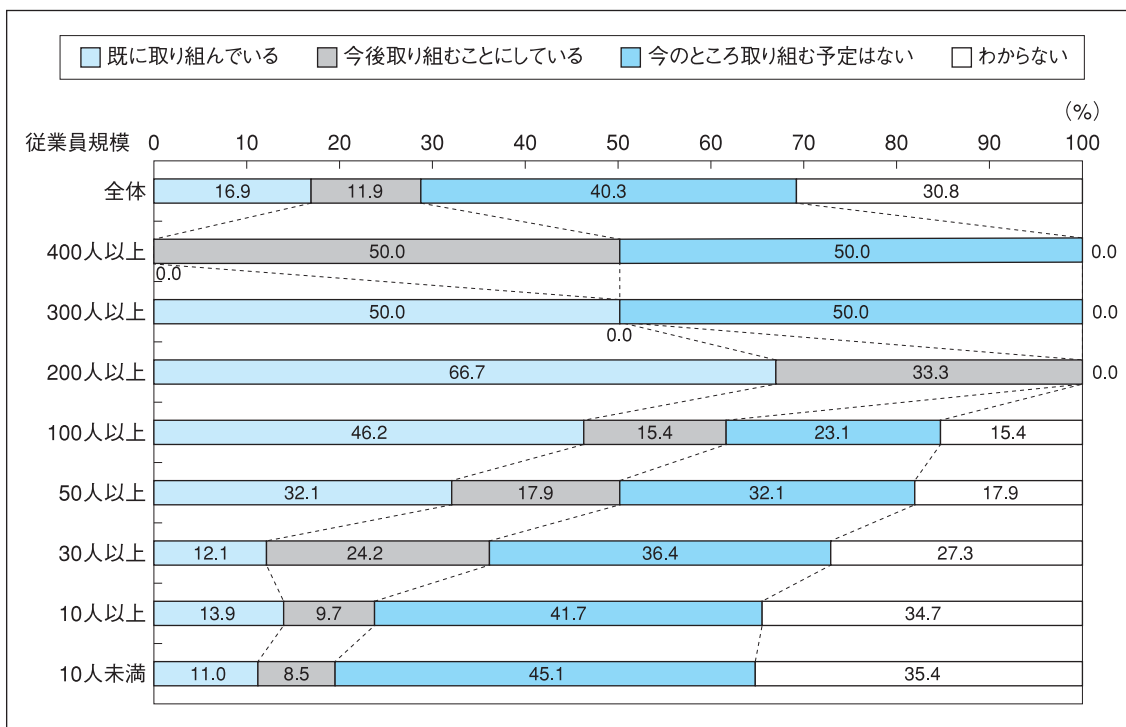
■山口県における男女別平均賃金



〈山口県賃金構造基本統計調査・平成18年度〉

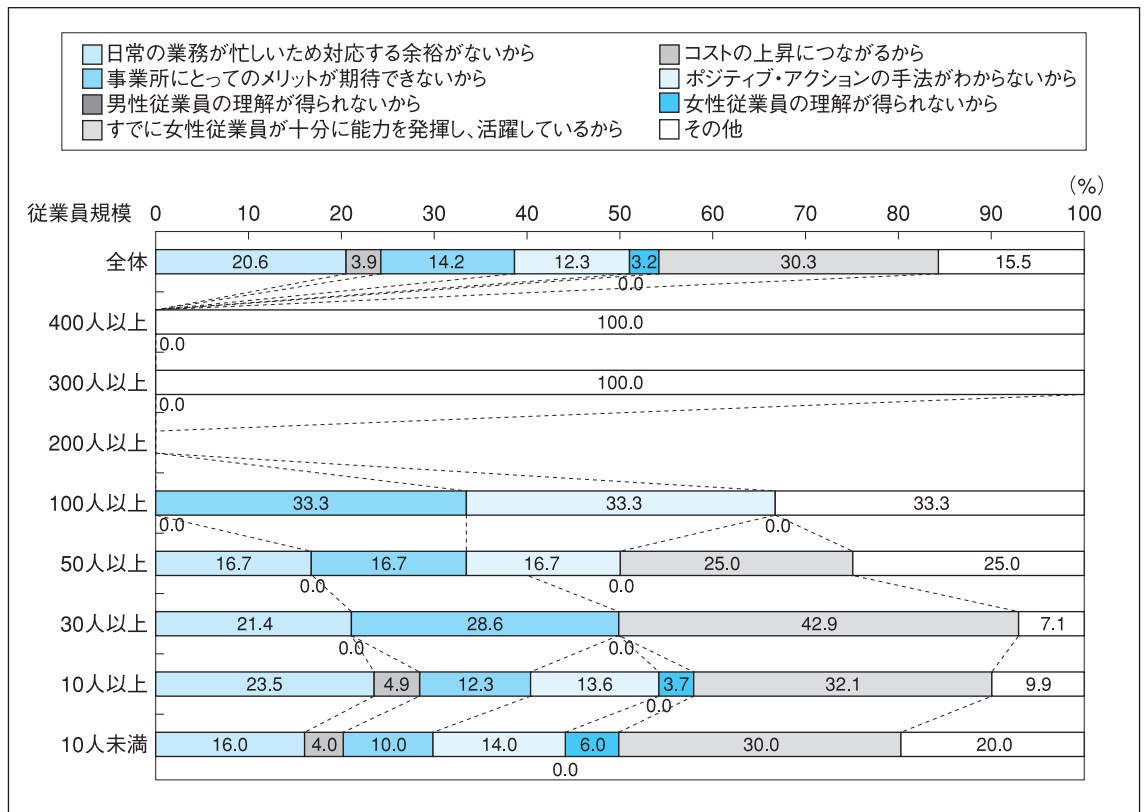
i いずれの年齢層においても、女性の賃金は男性より低くなっています。全体平均で見ると、男性の平均賃金304.9万円に対し女性の平均賃金は206.1万円と大きな開きがあり、採用や処遇などにおける格差が依然として大きいことがうかがえます。

■ポジティブ・アクション*の取り組み状況



〈事業所実態調査〉

■ ポジティブ・アクション*に取り組まない理由



〈事業所実態調査〉

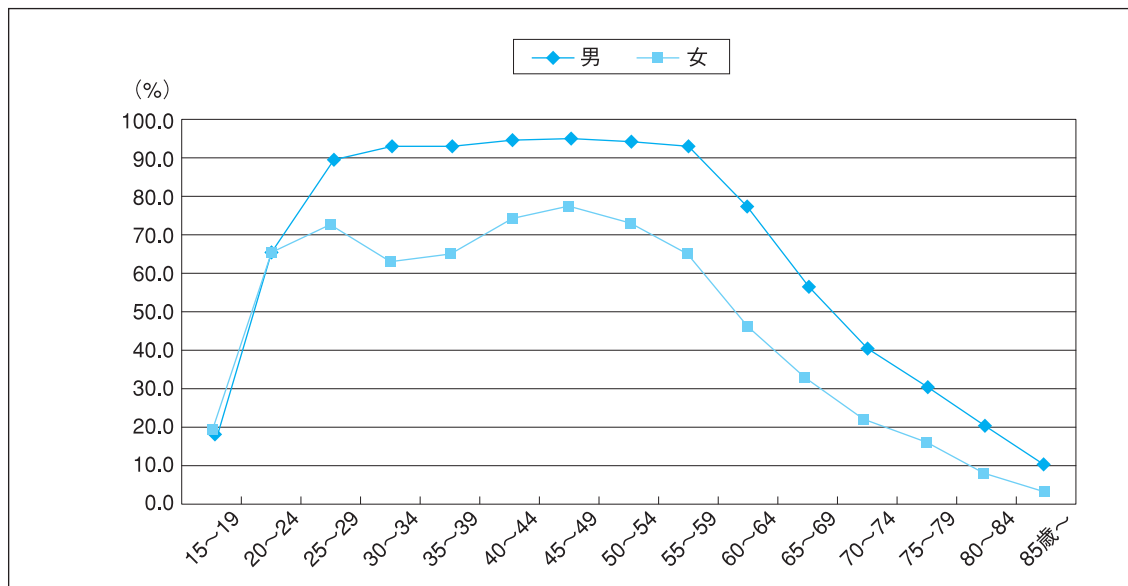


ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」と「わからない」の2つの消極的回答をあわせると7割を占めています。従業員規模が小さくなるほど、消極的な回答が多くなっています。取り組まない理由としては、「既に女性従業員が能力を発揮している」が最も多く、続いて「日常業務が忙しい」「事業所にとってのメリットが期待できない」「ポジティブ・アクションの手法がわからない」などが上位を占めています。

(2) 仕事と家庭の両立

仕事と家庭生活の両立支援については、市内に中小零細企業が多いこともあり、事業所の取り組みは十分ではありません。

■ 年齢階級別労働力率*

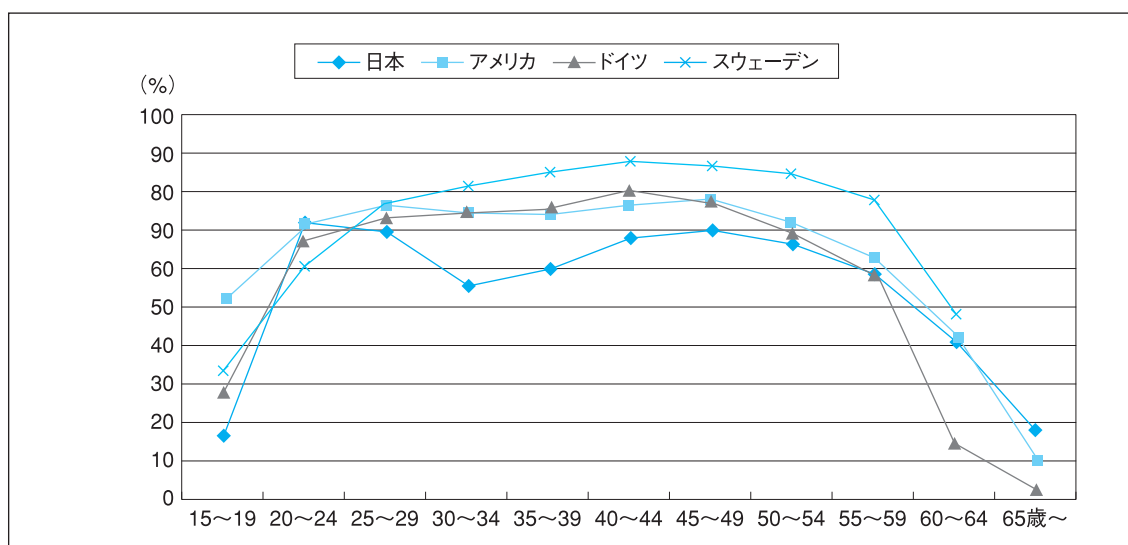


〈平成17年国勢調査〉



男性に比べ女性は明らかにM字カーブを描いています。これは女性が出産・育児期に一旦仕事をやめ、子育てが一段落したときに再就職するために起こる現象です。

■ 女性の年齢階級別労働力率の国際比較

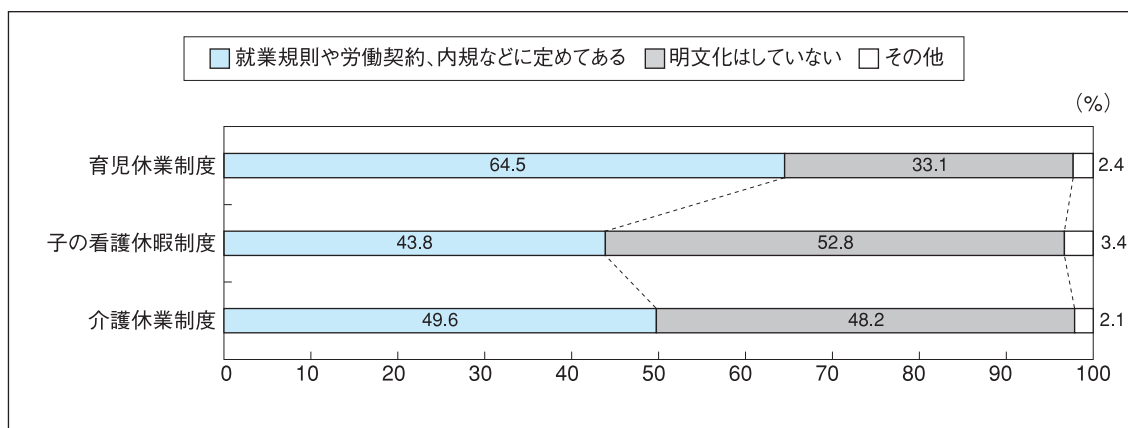


(総務省「労働力調査特別調査」、ILO「Labour Statistics 2000」)

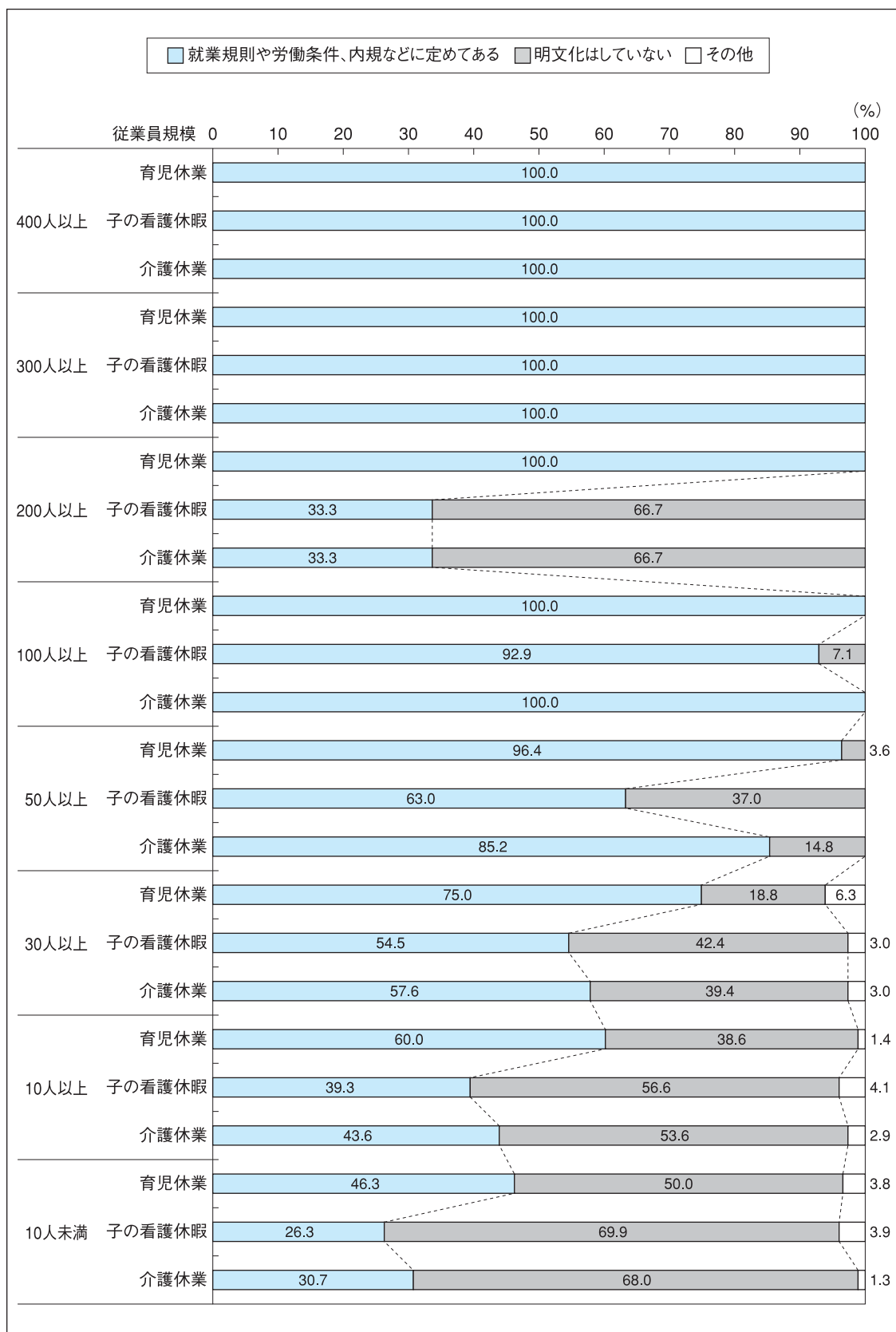


アメリカ、ドイツ、スウェーデンなどの先進各国では日本のM字カーブのような現象は見られません。これは、仕事と子育ての両立支援策の充実等、女性が働きやすい環境条件が整備されているからです。

■育児休業、子の看護休暇、介護休業制度の就業規則等による規定状況



〈事業所実態調査〉

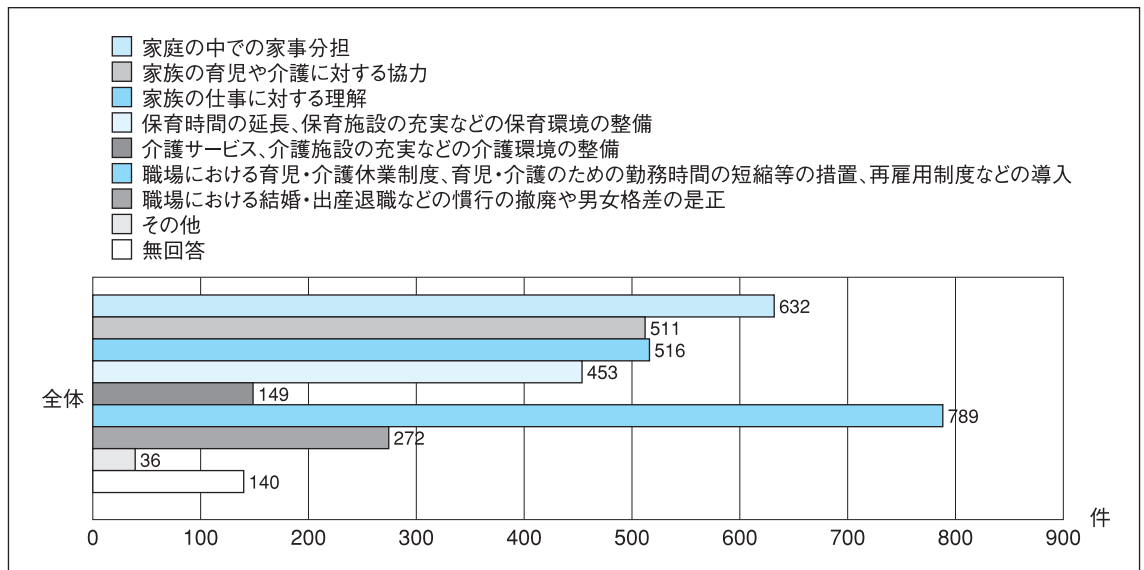


〈事業所実態調査〉



育児休業については規定のある事業所が6割を超えています。子の看護休暇と介護休業については規定のある事業所が半数を割っています。また、いずれの制度も、従業員規模が小さくなるほど明文化していない事業所が多くなっています。

■女性が結婚後も仕事を続けていく上で重要なこと

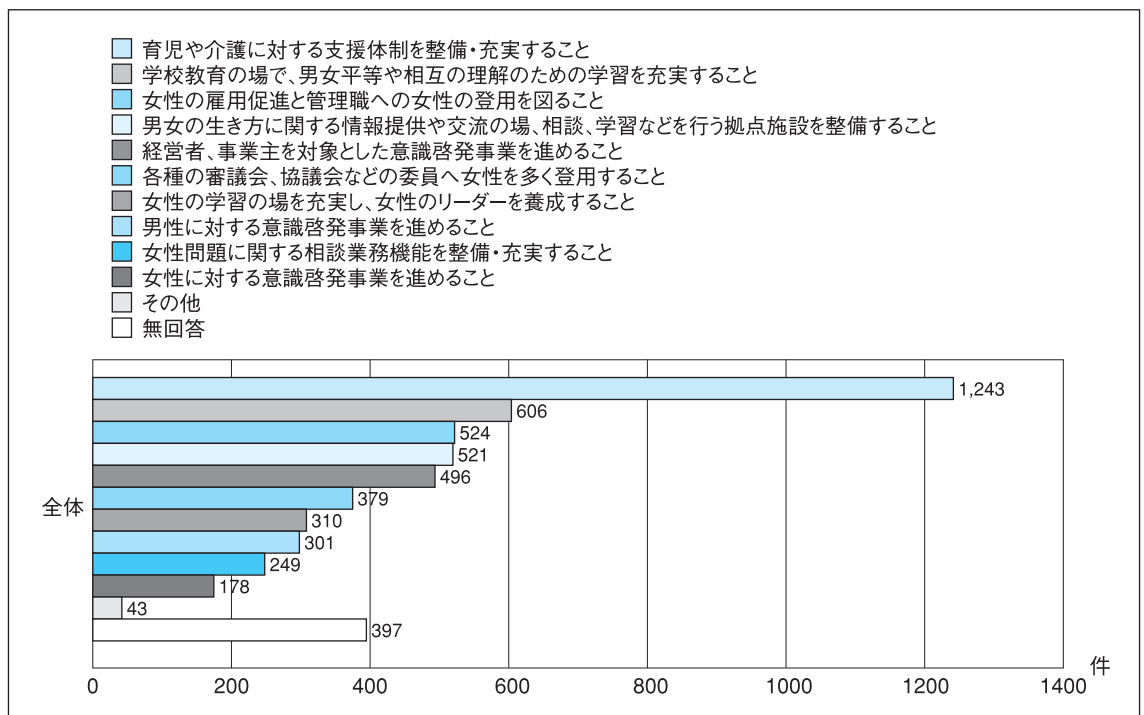


〈市民意識調査〉



女性が結婚後も仕事を続けていくためには、職場における育児・介護休業制度等の導入が最も重要視されています。

■男女共同参画社会へ向けて行政に望む施策



〈市民意識調査〉



行政へ望む施策として、「育児や介護に対する支援体制の整備・充実」は群を抜いています。

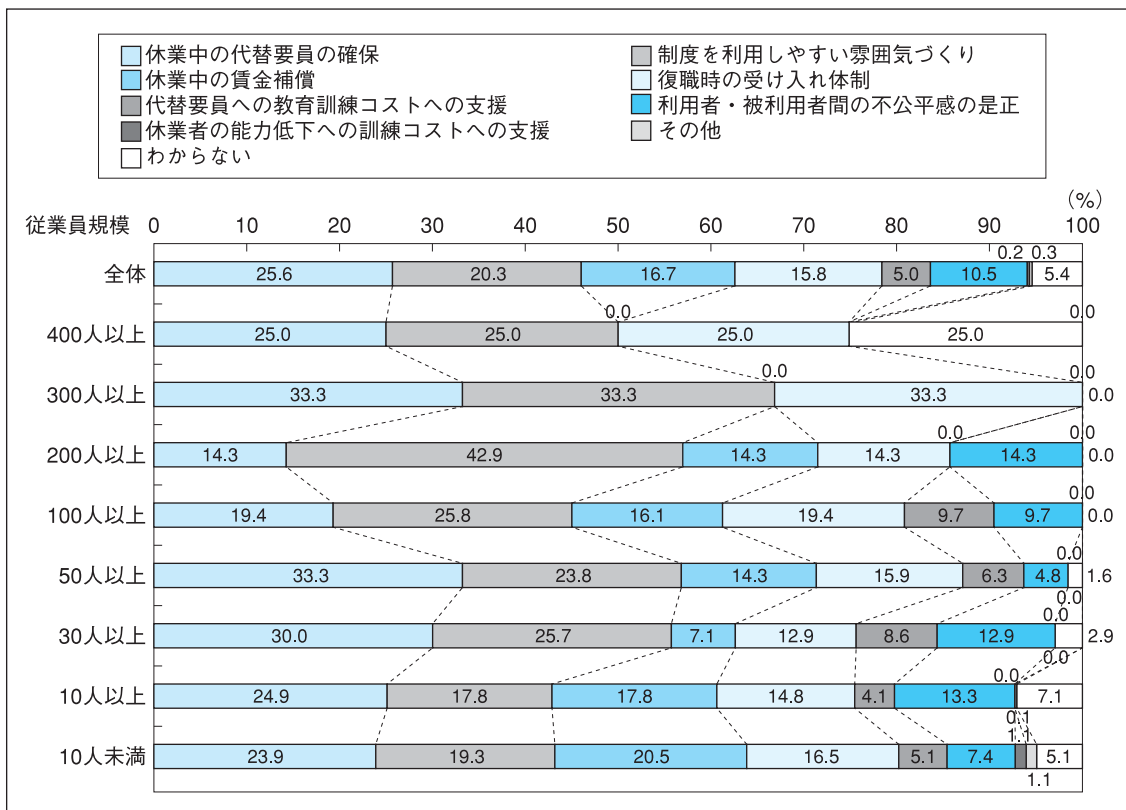
事業所における育児休業の取得状況

	出産した女性 (人)	育児休業制度 利用者(女性)(人)	育児休業制度 利用者の割合(女性)(%)	(配偶者が) 出産した男性(人)	育児休業制度 利用者(男性)(人)	育児休業制度 利用者の割合(男性)(%)
全 体	49	45	91.8	185	1	0.5
業 種 別						
1. 農業・林業・漁業	1	1	100.0	0	0	0.0
2. 建設業	7	6	85.7	34	0	0.0
3. 製造業	2	2	100.0	13	0	0.0
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	100.0	2	0	0.0
5. 運輸・情報通信業	1	1	100.0	11	0	0.0
6. 卸売・小売業・飲食店・宿泊業	7	7	100.0	72	0	0.0
7. 金融・保険業	4	4	100.0	7	0	0.0
8. 不動産業	0	0	0.0	0	0	0.0
9. 医療・福祉	11	10	90.9	3	0	0.0
10. その他のサービス	10	8	80.0	35	1	2.9
11. その他	1	1	100.0	8	0	0.0
従 業 員 規 模 別						
400人以上	3	3	100.0	37	0	0.0
300人以上	0	0	0.0	0	0	0.0
200人以上	1	1	100.0	0	0	0.0
100人以上	11	11	100.0	26	1	3.8
50人以上	9	9	100.0	34	0	0.0
30人以上	6	6	100.0	18	0	0.0
10人以上	14	13	92.9	65	0	0.0
10人未満	5	2	40.5	9	0	0.0

〈事業所実態調査〉

i 女性の育児休業取得率は91.8%と高くなっていますが、育児休業を取得していない女性は30人未満の事業所に集中しています。また、女性に比べ男性の育児休業取得率は0.5%と極めて低い状況です。

育児休業や介護休業制度定着のために必要なこと



〈事業所実態調査〉



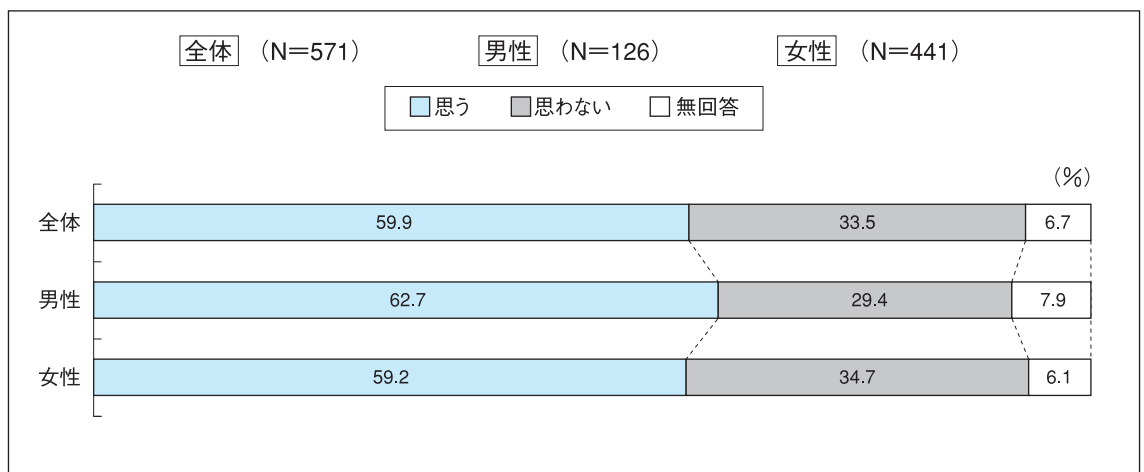
「休業中の代替要員の確保」「制度を利用しやすい雰囲気づくり」「休業中の賃金補償」「復職時の受け入れ体制」の順となっています。従業員規模の大きなところは「雰囲気づくり」、小さいところは「賃金補償」を重要視しています。

(3) 女性の再就職

出産・育児などで一時的に職場を離れた女性の再就職は容易ではありません。

■ 就職希望者の割合

※収入を伴う職業に就きたいと思うか（現在職業を持っていない人のみ）

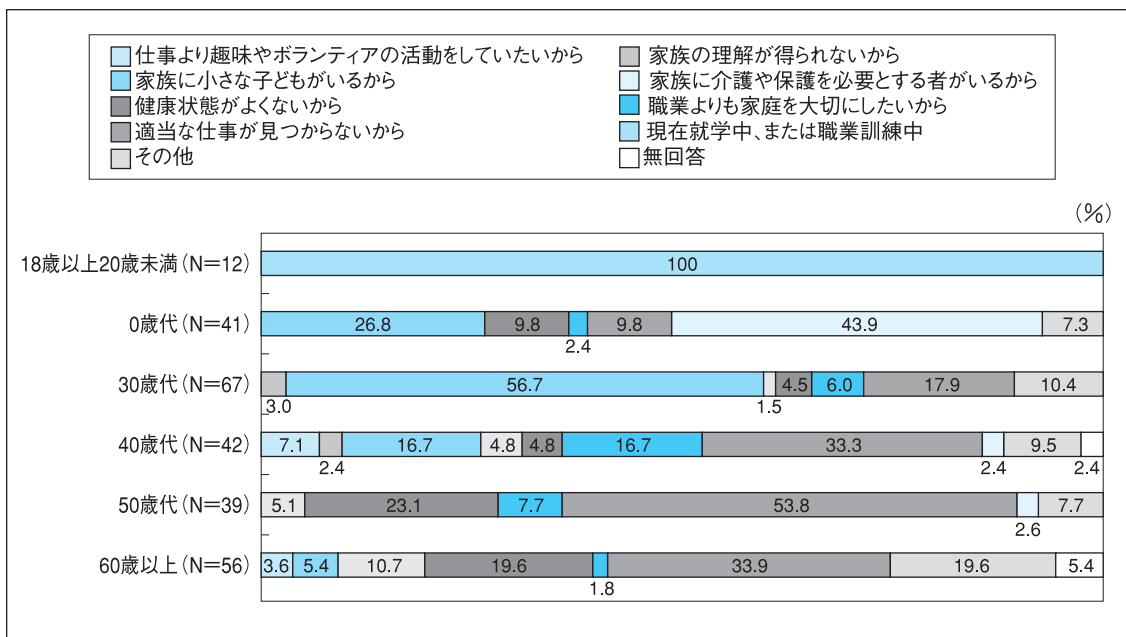


〈市民意識調査〉



職業を持っていない女性のうち約6割が就職を希望しています。

女性就業希望者が就労していない理由

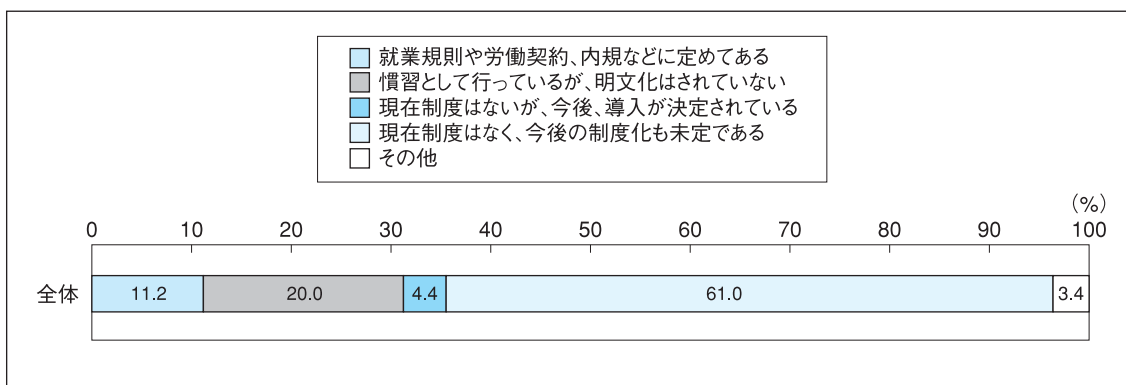


〈市民意識調査〉



就業を希望しているにもかかわらず就労していない理由は、若い世代では「家族に小さな子どもがいる」が多く、年代が上がるにつれて「適当な仕事が見つからない」が多くなっています。

再就職制度の就業規定等の設置状況



〈事業所実態調査〉



事業所において、再就職制度を導入しているのは3割強にとどまっています。

【課 題】

- 就業の場において、性別によって労働条件などに差別が生じることのないよう、均等な機会と待遇が確保されるとともに、個人の能力が平等に評価されるような職場環境を定着させていく必要があります。
- 女性の管理職登用などポジティブ・アクション*の取り組みが求められています。
- 仕事と育児・介護との両立が可能な就業条件、労働環境の整備が求められています。
- 女性の再就職を支援するため、職場の受け入れ体制の整備や職業能力の再開発のための学習機会の充実などが求められています。
- 女性が自ら起業するなど、新しい働き方も生まれています。女性の職域の拡大や女性の起業など新しい仕事づくりに対する職業教育、能力開発が求められます。
- 人々の価値観やライフスタイルが変化する中で、男女がその能力を発揮できるよう、多様で柔軟な働き方が可能となる環境づくりが求められています。

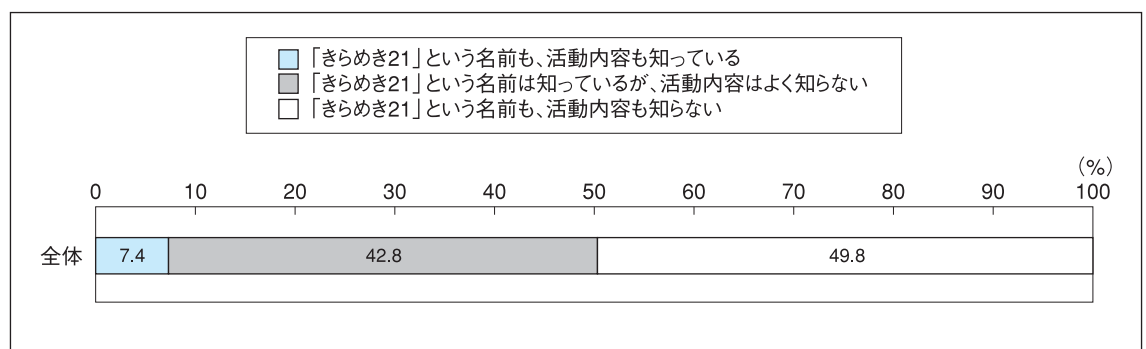
5 推進体制

【現 状】

(1) 市民活動

本市において、市民活動団体が男女共同参画の推進のために果たしてきた役割は大変大きいものがあります。特に、「きらめき21（山口市男女共同参画ネットワーク）」は、個人、市民団体、事業所の活動をネットワーク化するための組織として、平成15年から活動を行っています。しかしながら、事業所における認知度は7.4%と、未だ低い状況です。

■「きらめき21（山口市男女共同参画ネットワーク）」の認知度



〈事業所実態調査〉

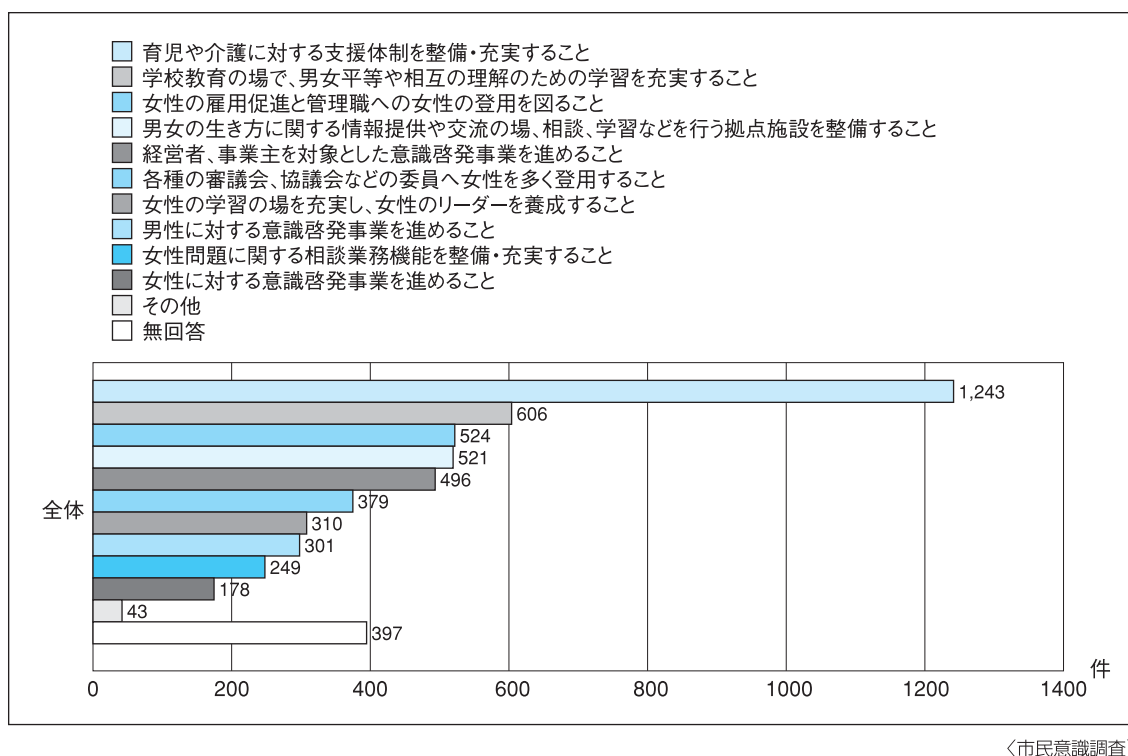


「きらめき21」について、名前も活動内容も知らない事業所が半数近くに上っています。

(2) 拠点施設

本市には、女性の自立と社会参加を進めるための施設として「カリエンテ山口*」がありますが、全県域を対象とした施設であり、男女共同参画社会の実現のために、市民が自主的に活動し、交流機会を拡げていくような施設とはなっていません。

男女共同参画社会へ向けて行政に望む施策

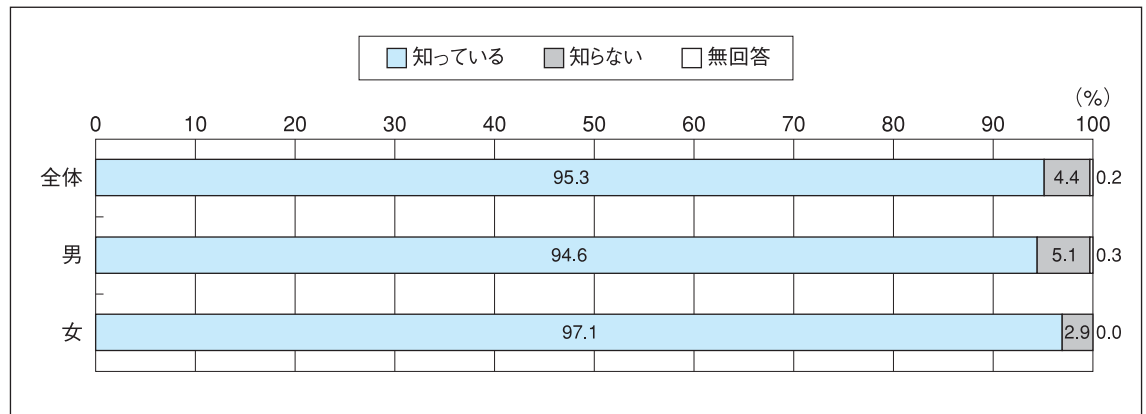


行政に望む施策として、「男女の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、学習などを行う拠点施設を整備すること」は4番目にあがっています。

(3) 推進組織と職員の意識

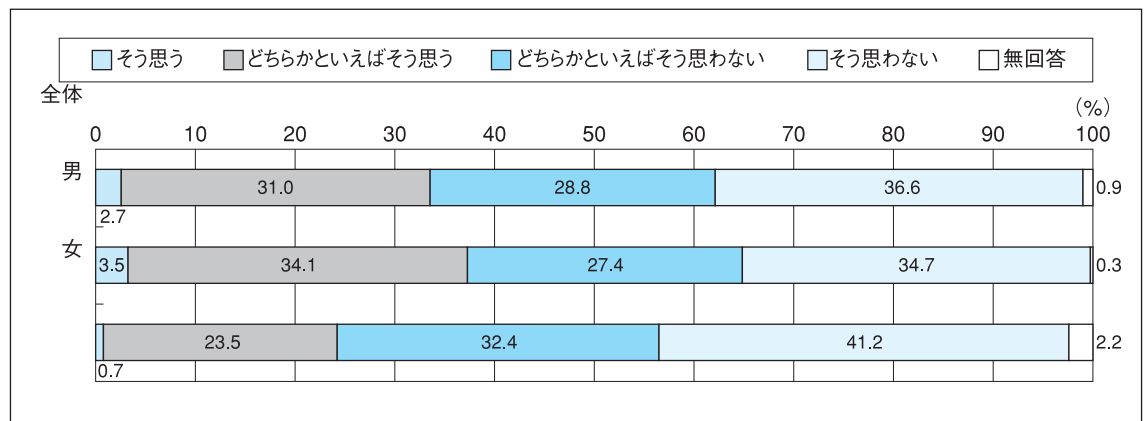
男女共同参画社会を実現するためには、長期的な視野を持った取り組みを進めるための総合的な推進体制の充実が必要です。本市においては、平成18年4月に「山口市男女共同参画推進本部」を設置し、庁内における総合的、横断的な推進体制を整備しました。更に、男女共同参画推進に係る諸施策について、民間の立場で提言する組織として「山口市男女共同参画推進会議」を平成18年7月に設置しており、推進体制は整いつつあります。しかし、市職員の男女共同参画についての認識は十分とは言えない状況です。

■「男女共同参画社会」という言葉の認知度



〈平成19年度山口市男女共同参画に関する職員意識(実態)調査〉

■「男は仕事、女は家庭」という考え方について



〈平成19年度山口市男女共同参画に関する職員意識(実態)調査〉



山口市の職員においては「男女共同参画社会」という言葉を知らないとする人が全体で4.4%となっています。また、「男は仕事、女は家庭」という考え方についても、「どちらかといえばそう思う」を含め全体の3割強が「そう思う」と答えています。性別では、「どちらかといえばそう思う」を含め「そう思う」と答えた人が、男性で37.6%、女性では24.2%となっており、性別で差が見られます。

【課 題】

- 男女共同参画社会づくりは、市民が自ら進んで活動することが基礎となり、地域で活動している団体や個人、また事業所が行政と協働で取り組まなければなし得がたいものです。様々な分野で自主的に活動する市民、更には事業所と交流を深めながら、推進活動のネットワーク化をより一層図る必要があります。
- 市のあらゆる分野において男女共同参画の視点に立った取り組みが行われるよう、市職員の男女共同参画に関する理解をより深めるとともに、庁内の推進組織が効率的に機能するよう図ることが必要です。
- 男女共同参画を実現するための学習や交流、相談、情報提供等のできる拠点施設（男女共同参画センター）が求められています。拠点施設（男女共同参画センター）は、男女共同参画社会の実現に向けて、市民の自主的な活動を支援し、市民の交流機会の創出とネットワーク化を促進するための核となるものであることから、その機能の整備が早急に必要です。
- 男女共同参画社会の形成に向けて、この計画を効果的に推進するため、市民意識調査の実施や統計データの収集など、男女を取り巻く現況の把握が必要です。また、先進的な取り組みや国の支援策についても情報収集し、それを広く提供していくことも重要です。