

2 調査結果の概要

グループ・インタビューにより抽出された現状、問題点及び課題をまとめると、おおむね以下のとおりである。

領域	現 状 ・ 問 題 点	課 題
行政・教育	<p>○☆育児休業制度は存在し、女性の利用は拡大しているが、職場へのしわよせや給与の減額等を心配して、男性職員が取得するケースはほとんどない。</p> <p>☆女性に割り当てられる業務が一部の業務（窓口業務、補助的業務等）に偏っている。</p> <p>☆昇進における男女の年齢差に大きな格差がある。</p> <p>☆男女共同参画にかかわる研修への参加者が固定化し、参加の広がりが見られなくなっている。</p> <p>☆▽セクハラに注意しようという意識は高まりつつあるが、セクハラとは何かという点についての理解がなお十分に浸透していない。</p> <p>☆お茶くみを女性に強いるような職場慣行の残存</p> <p>▽「キャリアウーマン」志向の女性と「家事・育児本位」型の女性とでは、仕事意識に大きなずれがあるため、男女共同参画に向けた研修への取組などにおいて難点が存在する。</p>	<p>○☆適切な職員の配置・補充やチーム分担制による、育児休業取得機会の拡大</p> <p>○☆トップダウンによる育児休業の取得義務づけ、研修参加の義務づけ</p> <p>☆昇進や業務の配置等において、女性の職場経験の機会を積極的に拡大するような労務管理政策の推進</p> <p>☆▽業務の配置や残業等について、女性自身による意識改革や取組の拡大（研修）</p> <p>▽家庭教育による「男女共同参画」意識の形成</p>
企業	<p>○☆男女雇用機会均等法の施行以降、職種や昇進における男女間の格差は是正されつつあるが、業態・職種等によって状況は大きく異なる（労働内容や勤務条件等から、実質的に男性を優先的に採用するケースや、女性は非正規雇用に偏るケースも見られる）。</p> <p>○☆育児休業制度が普及し、女性社員に関しては100%取得している企業も存在するが、企業の規模、業績などによって育児休業の利用度に大きな格差が存在する。</p> <p>○☆育児休業制度を男性社員が取得するケースはほとんど存在しない。</p> <p>☆業務内容によっては、女性にもっぱら割り当てられているものも存在する（電話への対応、来客者への応対等）。</p> <p>☆社内でのお茶くみサービスをもっぱら女性が行うという慣行は解消されつつある。</p> <p>☆女性従業員を対象とした制服制度は廃止されつつある。</p> <p>☆育児休業法の施行以降、出産退職する女性の数は減少してきているものの、育児との両立への不安や、復職後の再適応に対する不安等から、退職する女性は依然として多い。</p> <p>▽昇進機会を活かしたり、職務において積極的に発言したりする点において、女性自身が一步退いてしまうケースが多い。</p>	<p>○☆労働時間の短縮と育児休業が男女ともに無理なく取得できる環境づくり</p> <p>○育児休業制度の周知徹底を図るための社内研修の実施</p> <p>○事業所内保育所の整備促進</p> <p>○働く女性のための保育所整備、保育時間延長等、保育サービスにかかわる行政施策の推進</p> <p>○☆女性の多様な働き方を支援できるような環境づくり</p>
業		

<p>農 漁 村 生 活</p>	<p>○☆女性は、自分名義の農地や不動産等がない場合が多く、農協の理事等になりにくい（漁協の理事にはなることができない）。</p> <p>○☆女性の農漁業における発言権を高め、夫婦間、家族間で役割分担に関する合意形成を図るために、「家族経営協定」が導入され、徐々に普及しつつある。</p> <p>☆▽概して、農漁村の高齢者には家意識がなお強く、「嫁」が表に出て発言したりすることを好まない風潮が強い。</p> <p>☆地域の集会やPTAなどの活動においても、代表は男性（夫）で、女性は発言したり意思決定に参加したりすることができないという慣行が残っている。</p> <p>☆介護保険サービスの開始以降、介護に男性が参加する傾向も徐々に出てきているが、まだ事例は少ない。</p>	<p>○☆「家族経営協定」の普及による女性の能力発揮、並びに家事・育児や介護、農漁業等における夫婦間、家族間の合意形成に基づく役割分担の決定</p> <p>○☆農業・漁業協同組合における女性理事の選出、女性組合員意思決定への参加拡大（そのために必要な法制度、規約の改正）</p> <p>☆▽女性自身による集会や地域活動での積極的発言、意思決定参加への取組</p>
<p>市 民 活 動</p>	<p>☆▽女性が、実質的に多くの市民活動の中心的担い手となっているにもかかわらず、女性を団体のリーダーに選出することに抵抗感を示す人が少なくない。女性自身もリーダーになることに対して遠慮しがちである。</p> <p>☆▽女性が市民活動に積極的に参加できるかどうかは、家族メンバー（夫、親、子どもなど）の理解や協力の度合いに左右される。</p> <p>☆▽女性が中心の市民活動は、マスメディアなどでも取り上げられやすく、そうした状況をうまく戦略に組み込んで活動を展開しているグループもある。</p>	<p>○☆市民活動を通して、男女、およびさまざまな年齢層の人々が交流したり協働したりできるような場の設定</p> <p>☆▽学校や家庭内における男女共同参画教育の推進</p>
<p>地 域 政 治</p>	<p>○▽女性議員が活躍できるかどうかは、首長の姿勢（審議会や各種委員に女性をどれだけ任命するか、等）にも大きく左右される。</p> <p>☆男女間で、議員の活躍できる分野に暗黙裡の棲み分けが存在する。しかし、福祉、教育など生活者の視点を生かせる分野に女性の強みも存在する。</p> <p>☆▽女性議員は少数派であり、男性議員から「女性のくせに」と軽視されたり、セクハラまがいの言動を受けるケースがある。</p> <p>☆▽女性議員を、地域の女性や女性団体が積極的に支援しようという動きが少ない。</p>	<p>○☆女性議員や、行政の各種審議会における女性委員の増加が可能になるような取組（クオータ制の導入検討など）</p> <p>▽家庭、学校での教育や社会教育、女性自身のエンパワーメントに基づく、女性の政治参加機会拡大</p>

<p>地域 商 工 業 活 動</p>	<p>○☆地域の商工業団体の内部には、女性部や婦人部が設置されており、イベント、バザーや福祉活動などを担っている。</p> <p>☆商工業団体の理事やリーダーなどに女性が選出される割合は低く、組織全体の企画立案や意思決定にかかわる女性の発言力は概して弱い。</p> <p>☆▽自らの事業所経営および女性部・婦人部等の活動と、家事、育児との両立でジレンマに陥っている女性は多く、夫や家族の理解が得られない場合、地域商工業活動において十分な力を発揮できない。</p> <p>☆▽女性の企画やきめ細やかな活動が周囲から徐々に認められ、商店街を活性化させているケースがある。</p>	<p>○☆地域商工業団体における女性理事や女性リーダーの積極的登用と、商工業活動における女性の企画立案能力の活用</p> <p>○行政による保育サービスの充実・拡大、学童保育等の実施</p> <p>☆▽家庭内における家事・育児への共同参画、それらに関する男性の理解・協力の推進</p>
<p>育 児 子 育 て</p>	<p>○☆事業所によって育児休業の取得状況、休暇のとりやすさに格差が存在する。</p> <p>○☆不景気により、育児休業制度はあっても、実際の休暇をとりにくい。</p> <p>○☆育児休業制度を利用して職場復帰した後の再適応が難しい。</p> <p>○緊急的な一時保育や夜間保育、学童保育などのサービス供給が不足していたり、費用がかかりすぎる、近くに立地していない、などの問題がある。</p> <p>○☆育児サークルが続々と結成されているが、活動資金や人材育成のサポートが不足しており、活動の継続力が弱い。</p> <p>☆▽家事・育児に対する男性の理解・協力が不足していたり、育児に協力的な男性でも実践の方法がわからないというケースが多い。</p> <p>☆PTA等のリーダーシップを女性が握るケースがきわめて少ない。</p> <p>▽男女共同参画の理念が、家庭や具体的な生活の場で身近なものになっていない。</p>	<p>○☆育児休業を率先して男性がとれるような制度や文化の醸成</p> <p>○育児期の女性に対するフレックスタイムや勤務時間短縮制度の導入</p> <p>○☆事業所等における男女共同参画にかかわる研修の強化（男性従業員の参加促進）</p> <p>○保育時間の延長や学童保育、夜間保育など利用しやすい多様な保育サービスの供給、それらの施設整備、地域単位での緊急一時保育サービスの提供</p> <p>○育児・子育てのサークルをサポートする空間や施設等の整備、ネットワークの促進</p> <p>☆▽専業主婦と働く女性など、女性どうしの、育児・子育てにかかわる交流と相互理解の促進</p>

注) ○は主として制度やシステムにかかわる事項、☆は社会慣行にかかわる事項、▽は意識にかかわる事項を示す。