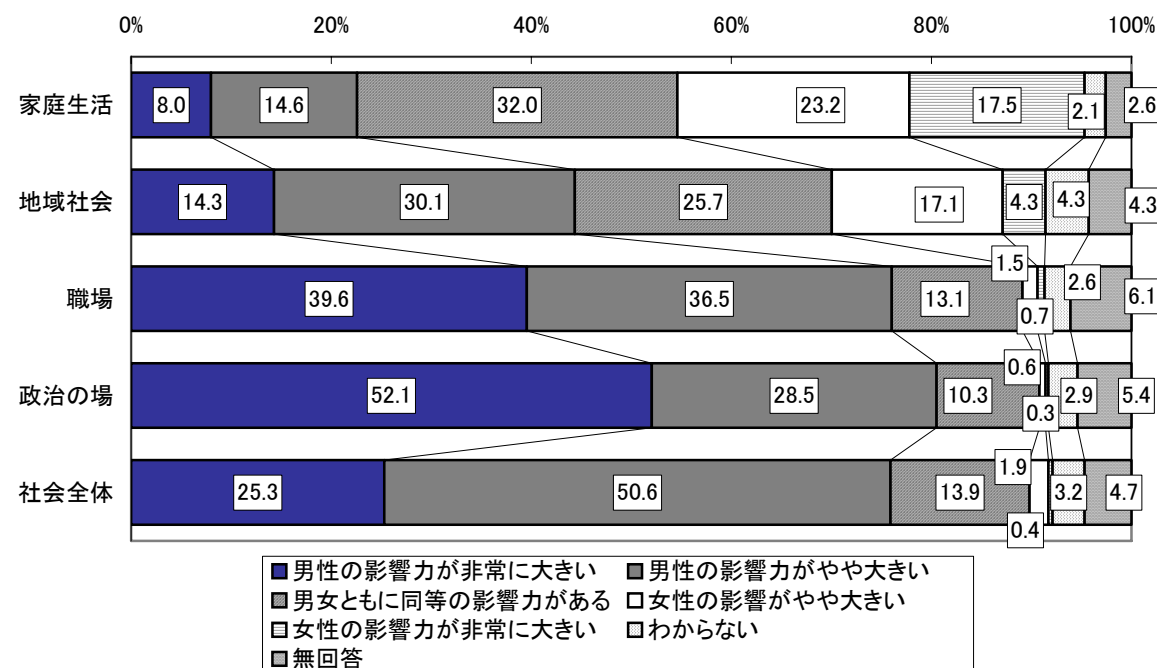


方針・意思決定の場

家庭や地域社会等において、方針や重要事項などを決定する際、男女それぞれの影響力を伺ったところ、「家庭生活」で22.6%、「地域社会」で44.4%、「職場」で76.1%、「政治の場」で80.6%、「社会全体」では75.9%が、「男性の影響力が非常に大きい」又は「男性の影響力がやや大きい」と回答しています。

【図表 8 参照】

【図表 8】 方針・意思決定の場における男女の影響力 <SA、N=727>



今後の課題

課題 1：地域活動に関する情報提供

地域活動に関する具体的な情報を収集・提供することで、地域活動に参画しやすい環境づくりを行う必要があります。

課題 2：家庭生活と社会生活を円滑に行うための環境づくり

仕事の負担や家事・育児等の負担が大きいことによって、男女問わず、社会参画しにくい状況があります。家庭生活と社会生活を円滑に行うための施設・制度を整備することが必要です。

課題 3：職場におけるより一層の女性の参画・環境づくり

昇進・昇格、賃金など様々な面で、性別による差別的取扱いのない職場環境が重要です。

課題 4：政治への主体的なかかわりを促すための情報・提供

女性が政治に対する関心を高め、政治に積極的に参画していくことが大切です。そのため、政治への参画意識を高めるような情報収集・提供や事業展開が求められます。

課題 5：方針・意思決定の場へ参画していくための意識形成および環境づくり

社会全体の方針・意思決定の場における男女の影響力をみると、男性の方が大きいという現状があります。この現状を見直し、男性優位の組織運営のあり方を再考するなど、男女が参画しやすい環境を形成する必要があります。

千葉市における 女性の社会参画に関する 意識調査

ダイジェスト版

千葉市女性センターでは、平成 14 年度事業として、「千葉市における女性の社会参画に関する意識調査」を実施しました。これは、「女性の社会参画」に関する意識について調査分析し、今後の施策・事業の基礎資料とすることを目的としています。

このリーフレットは、本調査の概要をとりまとめたものです。

「千葉市における女性の社会参画に関する意識調査」の概要

調査区域：千葉市全域
調査対象：千葉市に居住している 20 歳以上の男女各 1,500 人
調査方法：郵送による配布・回収方式
調査期間：平成 14 年 12 月 5 日～平成 14 年 12 月 27 日
有効回収率：24.2% (727 件)

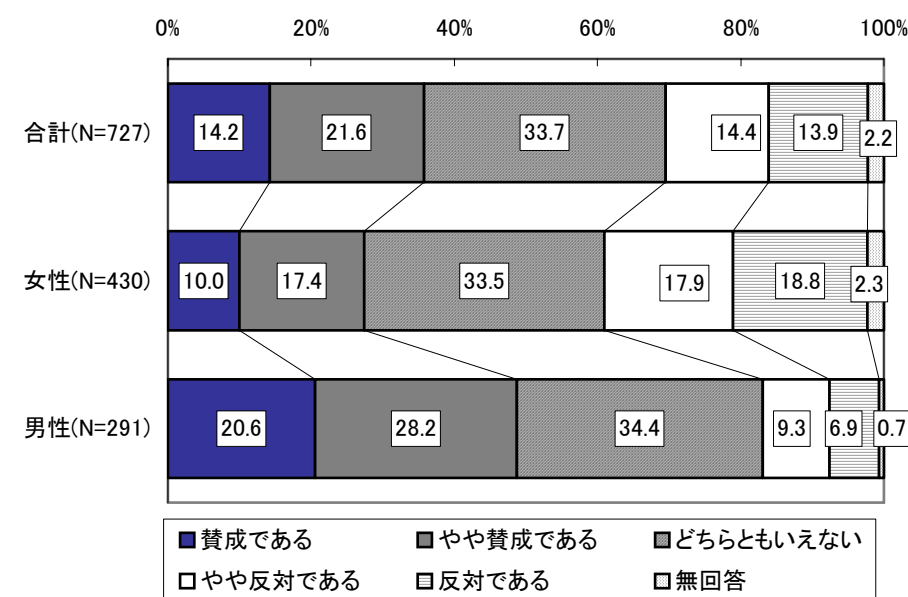
●<SA>は単一回答方式、<MA>は複数回答方式の略称です。

●「N」はその設問の回答者総数を示しています。

男女の役割分担意識

「女性が家事・育児を行い、男性が仕事を行う」という考え方について、女性の約 3 割と男性の約 5 割が「賛成である」又は「やや賛成である」と回答し、女性の約 4 割と男性の約 2 割が「反対である」又は「やや反対である」と回答しています。【図表 1 参照】

【図表 1】 男女の役割分担意識 <SA>



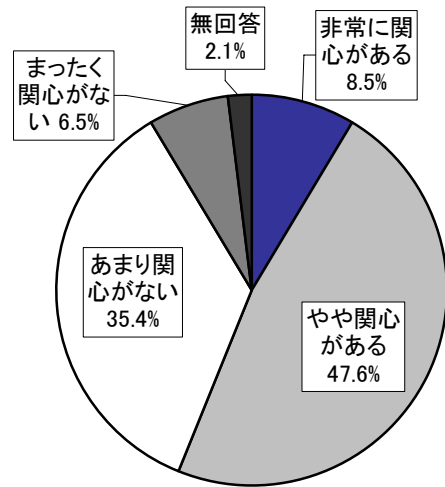
地域社会

地域活動への関心について、全体の約1割が「非常に関心がある」と回答しています。「やや関心がある」(47.6%)と合わせると、全体の約半数が関心を示しています。【図表2参照】

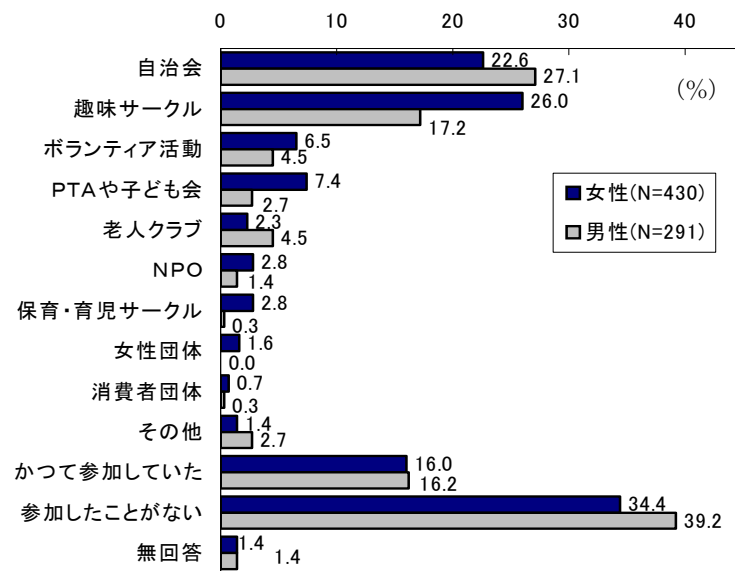
現在参加している地域活動については、「男性」では「自治会」(女性22.6%、男性27.1%)が、「女性」では「趣味サークル」(女性26.0%、男性17.2%)の回答が多く、男女差がみられます。【図表3参照】

地域活動に参加しない又は参加しづらい理由をみると、男女とも3割以上が「どんな活動団体があるのか知らない」と回答しています。次いで「女性」では「家事・育児・介護の負担が大きい」(10.9%)と「仕事の負担が大きい」(10.7%)が、「男性」では「仕事の負担が大きい」(20.3%)が多く回答されています。【図表4参照】

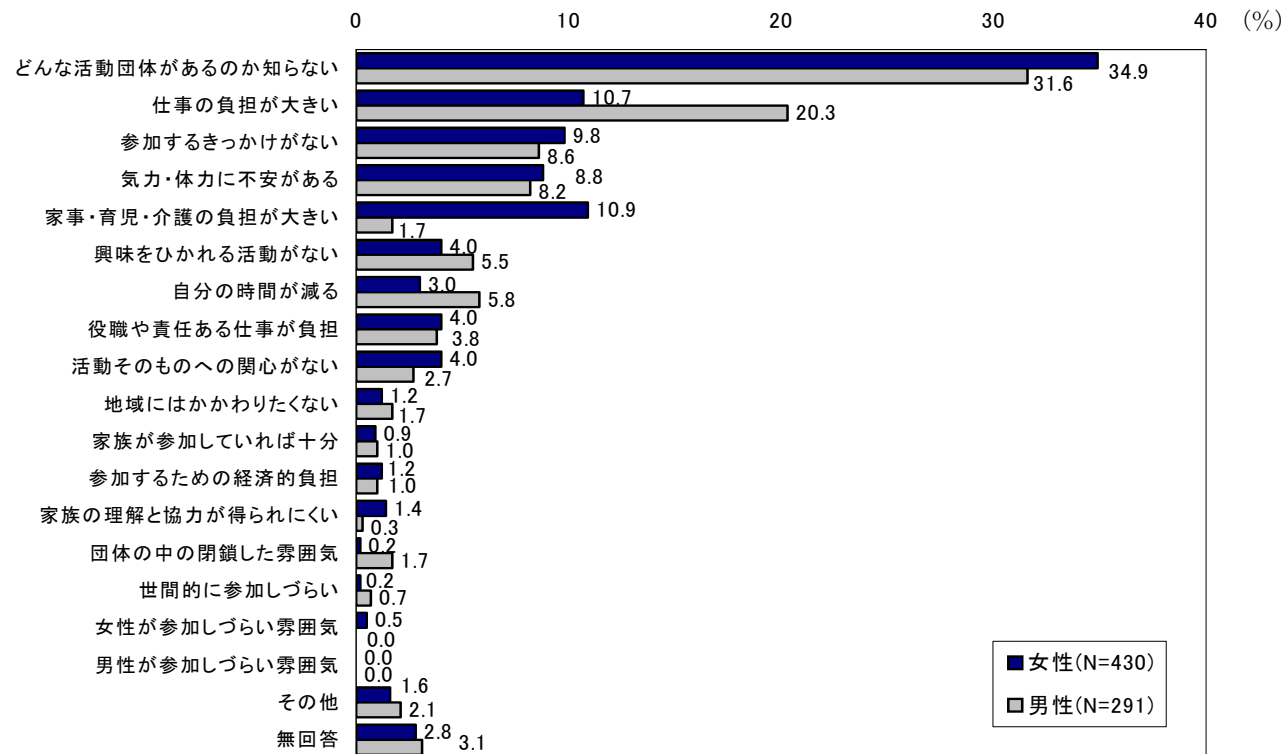
【図表2】地域活動への関心<SA、N=727>



【図表3】現在参加している地域活動<MA>



【図表4】地域活動に参加しない又は参加しづらい1番目の理由 <SA>

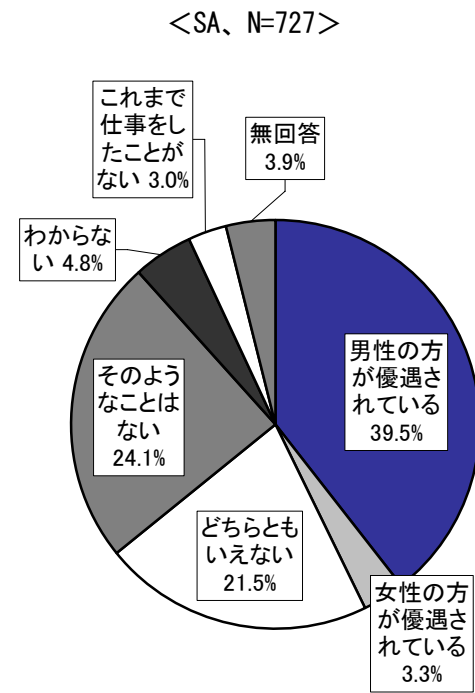


職場

職場内の性別による差別的待遇の有無については、全体の約4割が「男性の方が優遇されている」と回答しています。その差別的待遇の具体的内容については、「昇進・昇格」(63.4%)、「賃金」(60.3%)、「管理職への登用」(56.8%)、「仕事の内容」(51.6%)を挙げる割合が、5割を超えています。【図表5、図表6参照】

性別による差別的待遇が生じる理由として、「男性中心の組織運営」と回答する人が、全体の約5割を占めています。【図表7参照】

【図表5】職場内の性別による差別的待遇の有無



【図表6】職場内の性別による差別的待遇の具体的内容<MA>

	(%)	合計 (N=287)	女性 (N=174)	男性 (N=113)
合計		100.0	100.0	100.0
募集・採用の仕方	23.3	23.3	23.6	23.0
採用数	16.0	16.0	13.8	19.5
配置される職場	24.4	24.4	22.4	27.4
仕事の内容	51.6	51.6	50.0	54.0
賃金	60.3	60.3	66.7	50.4
昇進・昇格	63.4	63.4	63.8	62.8
管理職への登用	56.8	56.8	51.1	65.5
研修の頻度や内容	15.7	15.7	16.1	15.0
定年まで続けやすい雰囲気	35.5	35.5	42.0	25.7
休暇の取得に関して	7.3	7.3	8.0	6.2
その他	1.4	1.4	1.7	0.9
無回答	1.7	1.7	2.3	0.9

※「男性の方が優遇されている」と回答する人のみ集計。
※第1位の項目：太下線、第2位の項目：点下線で表示。

【図表7】職場内の性別による差別的待遇が生じる理由 <MA>

	(%)	合計 (N=311)	女性 (N=182)	男性 (N=129)
合計		100.0	100.0	100.0
男性中心の組織運営	52.3	52.3	52.9	51.3
女性は家事・育児・介護の負担が大きい	39.4	39.4	37.4	42.5
女性はすぐやめるという考え	38.0	38.0	40.2	34.5
能力を発揮する場の差	36.2	36.2	36.8	35.4
女性には残業や深夜業が難しい	25.1	25.1	23.0	28.3
仕事の業績・実績の評価の差	15.3	15.3	16.7	13.3
女性の仕事への意欲が足りない	11.1	11.1	10.9	11.5
部下に対する上司の指導・育成の差	9.4	9.4	13.2	3.5
入社後に経験した職場や仕事の差	9.1	9.1	8.6	9.7
女性の専門的な知識や経験が足りない	7.3	7.3	4.6	11.5
教育研修を受ける機会の差	7.0	7.0	8.0	5.3
女性は社内の人脈を築きにくい	5.9	5.9	5.2	7.1
わからない	0.3	0.3	0.6	-
その他	1.7	1.7	1.7	1.8
無回答	7.0	7.0	6.9	7.1

※「男性の方が優遇されている」と回答する人のみ集計。
※第1位の項目：太下線、第2位の項目：点下線で表示。

