

**第Ⅲ部 調査結果から見えてきた
課題と今後の方向性**

第1章 各領域における課題

1 男女平等意識や家族

今回の調査結果から見て、男女平等意識や家族の分野における課題として、以下の3点を挙げる。

1点目の課題は、市政を含む政治の場における女性の参画推進である。

政治の場において男性の方が優遇されているという意識は今回の調査結果からも高い値を示した。これは今回の調査に限らず、毎回の調査において示されるものとなっている。具体的には、国会議員をはじめとして、都道府県議会議員、市町村議会議員といった政治の場に女性議員の数を男性議員と同程度まで増加させる必要があるものと思われる。現状は、国会や地方自治体の議会において、いずれも多数を占める男性議員が政策等を決定・推進していくことで、女性の要望・意見が政策に反映されにくく、男性優遇との意識が醸成されているものと考えられる。社会政策を決定する場面において、伝統的性別役割意識や、男性優位の価値観が政策へ反映されやすい現状をあらわしているとも言える。

内閣府の「第4次男女共同参画基本計画」では、衆議院議員の候補者に占める女性の割合を、平成26（2014）年の16.6%から、令和2（2020）年には30%にすることを政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標として掲げている。また、参議院議員については同様に、平成25（2013）年の24.2%から令和2（2020）年に30%へと目指す努力目標が掲げられている。女性の政治参加を市政においても踏襲し、推進することが重要だと考えられる。したがって、「第4次男女共同参画基本計画」において示されているように、政治の場における女性による政策決定への参画が促進されるよう実質的な人数を増加させていくことが目下の課題となろう。加えて、社会的に強い影響力を持つ市政に携わるものが、積極的に男女の平等感を訴えるメッセージを発信することも効果的となると思われる。そのためには、女性の政治の場への参画を阻害している要因を分析し、政策へ反映させていかなければならない。

2点目の課題は、職場における男女の不平等感の解消を目指すことである。

今回の調査結果でも、職場において男女の地位が平等と感じている割合は2割ほどであり、6割近くが男性優遇の状態にあると感じている。職場における不平等感は、なお根強い状態にある。国においても、先述した「第4次男女共同参画基本計画」などにおいて女性の活躍推進が重要な政策のひとつとして掲げられている。名古屋市においてもこの流れに遅れることなく、労働の場における男性優遇の意識をより平等へと近づけるために、職場における採用や昇進といった場面における男女平等の推進、女性の職業能力開発の機会の確保などを進めていくことが重要になる。しかし、こうした職場での男女の地位不平等感を解消するためには、上述の事項を推進していくだけではなく、職場における労働環境の改善がより一層不可欠となる。

国は、男性も家族ケア（家事・育児・介護等）への参画を推進するべく、育児・介護休業取得を推進している。だが、実際にこれらを取得する男性は大幅には増加しておらず、女性が主として担っているのが現状である。また、夫婦間の役割における時間配分の不均衡を是正するべく、長時間労働を削減し、夫の家事・育児への参画を推進しようとしているが、普及している状態とは言い難い。今回の調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについて、過半数が反対という結果となった。しかし、現状では、夫が主として労働によって家計を支え、妻は主として家事・

育児に加え家計補助的に労働を行う形態をとる家庭が多い。この意識と現実の反転をいかに改善することができるかが政策を立案する上でのひとつの鍵になるように思われる。

こうした不均衡を是正するための政策立案の考え方としては、大きく3つの道筋があるように思われる。それは、①女性を男性並みの「稼ぎ手」にする方向性、②女性の家族ケア（家事・育児・介護）を男性の労働と対等に評価する方向性、③男性を女性並みのケアの担い手を目指す方向性である（フレイザー2003）。これらのどの点を重視していくのかについては、われわれがどのような社会を望み、そして実現していきたいのかにつきコンセンサスを形成しつつ現実化していくが必要になると思われる。

3点目は、上の2点とも重なるが、男女の不平等感を解消していくことは、多様な家族形態が増加しつつある中においてより重要な事項となる点である。

とりわけ1990年代より、ひとり親家庭の増加や、そのことによる仕事と家庭生活の両立困難性から、貧困となる家庭の問題がクローズアップされている。母子家庭の母親や、父子家庭の父親たちは性別役割分業意識に関わりなく、労働と家族ケア役割を一手に引き受けて生活をしている。こうした現状において上述の課題を解決していくことは、母子家庭の母親が仕事をする際に男性並みの過重労働を求められることや、父子家庭の父親が過重労働の環境下におかれつつ家族ケアにも関わっている現状の改善にもつながるものと思われる。そして、こうした多様な家族形態が今後増加すると予想される中で、より一層具体的な政策として求められることになる。

男女平等意識の醸成を目指すことは、その根底に人々が幸せな生活を送れるようにすることが目指されているはずである。今後、より多様な家族形態が増加すると予想される中において、男女平等政策がこれらを踏まえ推進されていくことが求められる。

<参考文献>

- ・ナンシー・フレイザー（仲正昌樹監訳）『中断された正義—「ポスト社会主義的」条件をめぐる批判的省察—』御茶の水書房、2003年

2 地域

今回調査の結果から見て、地域活動の領域や防災の領域における男女平等参画を促進する上での課題として、以下の4点を指摘しておきたい。

1点目は、地域との関わりの希薄化が進行しているという課題である。18～29歳の若い年齢層の男女、特に、18～29歳女性の地域との関わりの希薄化が急激に進行している。本調査では、地域の人と「ほとんど付き合いがない」と「全く付き合いがない」の回答を「地域との関わりが希薄である割合」としているが、「地域との関わりが希薄である割合」は回答者全体では54.7%であるのに対し、18～29歳女性は90.4%であった。そして、「地域との関わりが希薄である割合」は、他の年齢層ではこれまでの調査結果と同様に男性が女性を上回ったが、今回調査の18～29歳の年齢層では女性が男性を上回った。若年女性の地域への定着や地域活動への参画の促進が期待されている中、逆の方向性を示す厳しい数字が示されていることを受けとめる必要がある。

男性・単身世帯の「地域との関わりが希薄である割合」は約8割と第8回調査とほぼ同様の結果となった。また、70歳代男女を見ると、地域の方との積極的な関わりがある者の割合は他の年齢層

に比べて高いものの、「地域との関わりが希薄である割合」は、70歳代女性31.5%と3人に1人弱、70歳代男性45.9%と2人に1人弱となった。なお、第8回調査では、「地域との関わりが希薄である割合」は、70歳代女性では4人に1人弱、70歳代男性では3人に1人弱であったことから、この5年間で、男女ともに、高齢層でも地域との関わりの希薄化が進行したと言える。

2点目は、地域活動への参加経験割合（「現在も含めて今までに参加した地域活動が1つ以上ある人の割合」）は変化がない一方、参加意向割合（「今後あるいは引きつづき参加してみたい地域活動が1つ以上ある人の割合」）は低下しているという課題である。

参加経験割合は、女性全体は79.6%であるのに対して、男性全体は60.0%に留まり、地域活動の参加経験割合そのものは男女ともに第8回調査とほぼ同様で、女性と男性の差は開いたままである。一方、地域活動への参加意向割合は、男女ともに第8回調査と比べて低下した（女性74.8%→64.8%、男性71.0%→63.1%）。第8回調査からの参加意向割合の低下幅が大きかったのは、18～29歳男性（68.5%→49.4%）、40歳代女性（75.0%→58.5%）、30歳代男性（66.7%→51.6%）など若年層である。名古屋市の地域活動の将来を左右する若年層の地域活動への参加意向が弱まっている点は、第1点目と同様に、見過ごせない結果である。

3点目は、中高年の男性は、女性が地域リーダーに一定割合なるべき取組を進めるべきという意識を持っているにもかかわらず、女性が地域リーダーを引き受ける動きに必ずしも結びついていないという課題である。今回調査で初めて導入した「女性が地域リーダーになるために必要なこと」という質問項目に対する回答結果から、女性が地域活動のリーダーになることの抵抗感に関しては、女性の30歳代～70歳代では、「男性の抵抗感をなくすこと」を選択した割合が男性より高く、逆に、「女性自身の抵抗感をなくすこと」を選択した割合が男性は女性より高いという差が見られた。また、「女性が地域活動のリーダーになることについて評価を高めること」や「女性が地域活動のリーダーに一定割合なる取組を進めるべき」という項目への回答割合は、年齢層が高い男性ほど高い結果となった。すべての性別・年齢層のうち、「女性が地域活動のリーダーに一定割合なる取組を進めるべき」の回答割合が最も高いのは70歳代男性の41.6%であった。

過去においては、女性が地域リーダーになることへの男性、特に高齢男性の女性リーダーへの抵抗感が地域社会における女性リーダーの増加を阻害しているという見方もあったが、今回調査の結果からは、そのような見方のみでは新たな展開に結びつかないことが明らかになった。ただし、高齢男性は女性が地域リーダーになることに前向きな意識を抱えているということが、男女共同参画の意識の浸透によるものなのか、地域活動の担い手不足に直面していることによるものなのか、それとも、女性の活躍が目立ってきたことによるものなのか等、その要因の確定ができていない。地域活動の場についての男女の地位の平等感について、「男性は平等という意識が強い一方で、女性においては男性優遇という意識が同じ程度強い」という結果となっている。いずれにしろ、女性の地域リーダーが増えるためには、地域社会における男女の対等な関係が構築されることが不可欠であると考えられる。

なお、「名古屋市男女平等参画基本計画2020」の「目標5 家庭・地域における男女の自立と平等参画」には、「地域活動における男女平等参画の促進」が方針としても、重点的に取り組む事業としても掲げられている。地域活動における男女平等参画の課題は、大きく分けると、ひとつは、地域社会において女性が主に求められてきた「実働」に男性の参加を促進すること、もうひとつは、男性が主となりがちな地域社会における活動方針の決定の場へ女性の参画を促進することである。

今回調査の結果は、1点目と2点目で指摘したように、地域社会において女性が主に担ってきた

実働に男性の参加を促進するという前者の課題は解決できないままに、男女を問わず、地域との関係の希薄化や地域活動への参加意向の後退が進行していることを示している。一方、3点目に指摘したように、男性が主に担ってきた地域社会における活動方針の決定の場へ女性の参画を促進するという後者の課題は、女性が地域活動のリーダーになることに高齢男性は前向きで、抵抗感は解消されつつあるという点では、改善に向けての素地が整ってきていると言える。

4点目は、防災の領域に関してであるが、災害発生時の地域の避難所運営をめぐる課題である。

第8回調査の結果と同様、避難所運営においては避難者の男女別ニーズに配慮すべきと考える選択肢は、女性の8割強、男性の7割強と男女ともに高い回答割合を示した。特に、若年女性では30歳代女性89.5%、18~29歳女性86.2%と高い回答割合を示した。一方、避難所での炊き出しや力仕事などの実働における固定的な役割分担の解消が必要と考える選択肢は、男女の回答割合に差がなく、ともに3割弱程度に留まった。平常時においては、固定的な役割分担を解消すべきとの意識は定着しつつあるものの、災害時の避難所運営においては、固定的な役割分担の解消という視点よりも、男女差に配慮したニーズへの対応という視点がより強く求められていると言える。

また、避難所運営方針の決定過程への男女平等参画の必要性についても、男女の回答割合にほとんど差がなく、ともに6割強となった。ただし、課題の3点目の指摘とも重なるが、避難所の運営方針の決定などに男女ともに参加することが必要であるという回答割合が最も高いのは70歳代男性の70.8%である一方、最も低いのは18~29歳女性の44.7%と大きな差がある。この差を埋めるためには、女性リーダーへの期待や方針決定過程への女性参画を期待する高齢男性の意識を見える化する工夫や若年女性に対する啓発等が必要である。

名古屋市の場合、大規模水害や南海トラフ地震が発生した場合には、大きな被害が発生するものと想定されている。いざという時に備えて、性別役割分担をめぐる地域の避難所運営の混乱を回避するためにも、今回調査の結果を踏まえた避難所マニュアルの見直しが不可欠である。

3 労働

労働分野における課題として、次の3点が挙げられる。

1点目は、長時間労働を前提とした働き方、とりわけ男性に多く見られる働き方についてである。男性に見られる長時間労働の傾向は、今回のみならず毎回の調査で示される傾向である。長時間労働を前提とする働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に際しては、日本企業における雇用慣行が大きく影響するとされる。すなわち、日本企業における雇用のあり方は従来、「メンバーシップ型」(濱口2013年)であり、ジョブすなわち職務を明確に定めることなく人材採用を行い、人に仕事を貼りつけていくかたちが多く見られる。従業員は、当該企業のメンバーとして、長期的な雇用の確保、(相対的に)安定した待遇を得られるが、引き換えに職務や勤務地、労働時間に限定のない「無限定な働き方」が求められる。こうした条件のもとで、結婚という形態がとられる場合、パートナーの男性が長時間労働を行うことにより、パートナーである女性の生活が家庭中心のものになってしまうケースが少なくない。こうした状況が、いわゆる性別役割分業を固定化させているという指摘がある。

いわゆる性別役割分業により、ライフコースのパターンが規定されれば、能力や意欲といった要因以外の部分によって機会が制限されることにつながり、男女平等参画を進める上での制約となり

かねない。この点に関する指摘は古くて新しい問題であるが、ワーク・ライフ・バランスを考慮した働き方の実現に向けたさらなる努力が求められよう。

2点目は、仕事と家庭の両立支援制度の整備と、制度の利用しやすさの向上についてである。今回の調査において、育児休業制度が「ない」との回答は全体の31.6%、介護休業制度が「ない」との回答は全体の42.6%であり、前回調査の回答割合より減少が見られた。このことは、育児休業法が制定された1995年から改正を重ねた育児・介護休業法に基づき、各事業所において育児休業制度、介護休業制度の整備が進められてきたことを示すとともに、その一層の進展が求められることも示唆していると思われる。

職業生活と家庭生活の両立、両者のバランスをとる必要性について、企業の人材マネジメントの視角においては、「ファミリー・フレンドリー」という概念により検討が行われてきた。ファミリー・フレンドリー施策とは、「家族的責任を負う従業員の仕事と家庭の両立を支援し、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できる仕組み」のことである。企業が導入するファミリー・フレンドリー施策には、育児や介護を目的とする休業制度、勤務時間に関わる制度（短時間勤務制度など）づくりに加え、仕事と家庭の両立が行いやすい企業風土の醸成も含まれていた（坂爪2011年）。

こうした議論を踏まえ、2000年代以降、ファミリー・フレンドリー施策を包含するかたちで、ワーク・ライフ・バランス（Work-Life Balance）が積極的に展開されるようになった。その理由について坂爪（前掲）は、ファミリー・フレンドリーには「対象の限定」、すなわち企業全体で見た場合の「家族的責任をおう従業員」というカテゴリーに限定するものと捉えられた側面があるとする。一方、ワーク・ライフ・バランスは、育児や介護というかたちでのケア、言い換えれば、家族の世話への責任を負う人々だけを対象とするものではなく、働く人すべてを対象とする取り組みである。家庭生活は働く人の労働の態様から影響を受ける。女性の職場進出が進んだとしても、それが男性の家事・育児分担を促進することに直結するわけではない（久保2017年）。ワーク・ライフ・バランスでいう「Life」とは、仕事以外のすべての生活領域を網羅する用語であることに鑑みるならば、男女共同参画の観点から、仕事と家庭の両立というテーマに取り組むことは、官民挙げての課題であることが分かる。

3点目は、仕事中心の生活スタイルの見直しについてである。調査においては、仕事と家庭生活のバランスについて、その〈理想〉と〈現実〉をたずねている。はからずも〈理想〉として回答が寄せられたのは「仕事と家庭生活半々」および「家庭生活中心」というものであった。他方、仕事と家庭生活のバランスについての〈現実〉は、「仕事中心」および「どちらかといえば仕事中心」に、女性の44.8%、男性の73.8%の回答が寄せられた。

「人生100年時代」が言われる今日、技術の進化、グローバル化の進展、人口構成の変化、長寿化の進展といった要因により、ワークの変容、働き方についての変化「ワーク・シフト」が進んでいくことが指摘されている。リンダ・グラットンによる著書『ワーク・シフト』では、世界的な変化に照らし、職業人生に係る価値観を転換（シフト）する必要性が指摘されている。また、ワークをシフトさせていく際に必要とされる3つの資本（知的資本、人間関係資本、情緒的資本）が示されている。また、『ライフ・シフト』においては、マルチステージ化する人生において必要な3つの資産（生産性資産、活力資産、変身資産）が提示されている。ワークが変わることで、ライフが変わり、ライフが変わることで、ワークが変わっていくとするならば、労働をめぐる男女共同参画、ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みが一層推進されていくことは不可欠であると考えられる。

<参考文献>

- ・今野浩一郎「総合職の制約社員化と人事管理」『日本労働研究雑誌』、No. 689、pp. 17-27、2017年
- ・久保桂子「共働き夫婦の家事・育児分担の実態」『日本労働研究雑誌』、No. 689、pp. 40-50、2017年
- ・坂爪洋美「ファミリー・フレンドリーファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへの転換が意味すること」『日本労働研究雑誌』、No. 609、pp. 54-57、2011年
- ・濱口桂一郎『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』、中公新書ラクレ、2013年
- ・リンダ・グラットン（池村千秋訳）『ワーク・シフト』プレジデント社、2012年
- ・リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット（池村千秋訳）『ライフ・シフト』、東洋経済新報社、2016年

4 人権

今回の調査において、人権に関わる問題として質問したのは、セクシュアル・ハラスメントの被害経験、ストーカー、痴漢行為の被害経験、配偶者・交際相手からの暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下DV、及びデートDV）の経験、実際に利用した相談先、男女平等参画の人権に関する言葉の認知度、JKビジネスの原因についての考え、必要と思われる予防策である。セクシュアル・ハラスメントについては、オフィシャルな関係を利用しての性的体験も被害項目に加えた。

暴力被害経験については、今回の調査では、DVおよびデートDVの被害経験者に対して、どのような相談先を利用したかについて聞いた。言葉の認知度に関する質問については、「JKビジネス」、「モラル・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」、「パタニティ・ハラスメント」、「#MeToo」を新たに追加し、新たな知見が得られることが期待された。

セクシュアル・ハラスメントにおいては、第8回調査結果と比較してすべての項目で経験割合が高くなっていた。「職場や学校、地域などの場で、性的な話や冗談を聞かされ、不快な思いをした」の被害経験が全体で29.0%であった。またストーカー、痴漢行為の被害率は前回の調査結果より増加が見られ、女性の4割は痴漢行為の被害経験があり、5人に1人はストーカー行為の被害を経験していることが分かった。

配偶者や交際相手からの暴力については、女性の約4人に1人が、DVの心理的暴力を経験しており、また、脅しを受けた経験があるものは約7人に1人、殴るけるなどの身体的暴力を受けたものも13.2%いることが分かった。同伴児童のDV目撃は、全体では5.0%であった。これらの女性の被害経験については、第8回調査より、若干低くはなっているものの大幅な減少には至っていない。また、配偶者や交際相手からの暴力経験があるものについては、どこに相談したかをたずねたが、どこ（だれ）にも相談していないが48.7%と約半数を占めた。公的相談施設や民間専門機関の利用は5%を切っており、低い割合であることが示された。

DV、デートDV、セクシュアル・ハラスメント等の女性の人権に対して意識は高くなっているものの、セクシュアル・ハラスメントの被害経験は前回より上昇しており、実際の暴力被害率は明確な減少に至っていない。セクシュアル・ハラスメントの被害経験については、#MeToo運動などもあり、性暴力や被害について声を上げることが可能になってきたことの現れである可能性もある。

セクシュアル・ハラスメント、DV、デートDVの被害者が利用可能な公的な相談窓口について

は設置がなされているものの、被害経験があるものにおけるこれらの相談窓口の利用割合は低い。

女性に対するあらゆる暴力の防止に向けて、セクシュアル・ハラスメント、DV等についての理解を深めるとともに、被害を受けた際に利用可能な相談窓口についての認知拡大を図り、相談窓口をどのようにすれば利用しやすくなるかも検討と工夫が必要であろう。

今回の調査では、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」、「デートDV」、「セクシュアル・ハラスメント」、「ストーカー」、「セクシュアル・マイノリティ」、「JKビジネス」、「モラル・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント」、「#MeToo」について言葉とその内容の認知についてたずねた。

「DV（ドメスティック・バイオレンス）」の認知度は、全体では87.2%で、前回調査より10%以上高くなっていた。「セクシュアル・ハラスメント」、「ストーカー」の認知度は、前回と同様に高く市民の関心も高いことが示唆された。“ダイバーシティ（多様性）”の観点から、前回よりたずねている「セクシュアル・マイノリティ」の認知は約4割と、前回調査より増加していた。セクシュアル・マイノリティに関しては、メディアでも取り上げられる機会が増え、世間の関心の高まりを反映していることが考えられる。新たにたずねた「JKビジネス」、「モラル・ハラスメント」についての全体での認知は約6割、「マタニティ・ハラスメント」の認知は70.4%、「パタニティ・ハラスメント」は14.2%であった。

パタニティ・ハラスメントの認知は、マタニティ・ハラスメントの認知と比較して大幅に認知が低いことが示された。男性の育児のさらなる参加が求められるものの、男性への育児参加に理解が浅い職場が多いことも指摘されており、より男性の育児参加がしやすくなるための啓発活動が必要である。

新規追加項目である「#MeToo」の認知割合は、全体で31.1%であり、男女ともに同様の認知割合であり、男性においても女性と同様の関心が持たれている可能性が示された。

JKビジネスの原因については、「子供の性を買う大人の問題」を挙げるものが73.5%、「子供のアルバイトについて関心や危険性の認識が低い、保護者、家庭の問題」が66.6%と続いた。JKビジネスにより子供が被害に遭うのを防止するために必要な対策としては、「保護者や学校が、子供に対し教育を行うこと」を挙げたものが70.6%と最も高かった。JKビジネスの原因としては、「性犯罪などのより重大な被害に遭うおそれがあることを子どもに教えない学校の問題」と挙げたものが36.0%であったが、予防対策となると「保護者や学校が、子供に対し教育を行うこと」を選択したものが多く、学校での教育の必要性を挙げるものが高かった。

5 行政

今回調査では、「男女共同参画社会」を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れることを期待しているかについて、男女平等参画に関連する行政による具体的な取組内容を選択肢として設けて質問をした。13の選択肢のうち高い回答割合を示したのは、「子育て・介護による中断後の再就職支援」、「子育て・介護中の就業継続支援」、「保育・介護の施設・サービスの充実」、「男女ともに働き方改革」の順となり、いずれも仕事と子育て・介護との両立・バランスに関連した項目となった。

女性のみならず男性にとっても、子育て・介護をめぐるケアの課題は「我が事」となり、仕事と

の両立・バランスの難しさにいつ直面するかもしれないととらえられる時代となりつつある。そのような状況を反映して、再就職支援、子育て・介護中の就業継続支援や子育て・介護の施設・サービスの充実といった施策は、性別にかかわらず行政に期待する男女共同参画推進のための取組であることが、今回調査においても改めて確認された。ただ、性別・年齢別に結果を見ると、行政に再就職支援や子育て・介護の施設・サービスの充実を期待する回答割合は、女性の場合は30歳代が他の年齢層と比べて高い一方、男性の場合は30歳代および40歳代が他の年齢層と比べて低いことが明らかとなった。仕事と家庭の両立やバランスをとる困難度の男女差は、子育て期において最も大きくなるという実態が影響しているものと推察される。

再就職支援、子育て・介護中の就業継続支援や子育て・介護の施設・サービスの充実をめぐっては、自由回答欄にも多くの意見が寄せられた。このような個別具体的な男女市民の意見も視野に入れて、男女平等参画を後押しする施策を進めることが望まれる。

第2章 今後に向けて

名古屋市においては、男女共同参画社会の実現をめざすため、平成7（1995）年に策定した「男女共同参画プランなごや」を引き継ぐかたちで、21世紀に入って以降のこの20年間、さらに3次にわたるプランを策定、それらを踏まえ、女性と男性の平等とあらゆる分野への女性と男性の参画を目指して様々な施策や事業に取り組んできた。

まず、2次目となる「男女共同参画プランなごや 21」は、平成11（1999）年施行の国の「男女共同参画社会基本法」の努力義務規定を踏まえ、それに基づく「市町村男女共同参画計画」として、平成13（2001）年5月に、平成13年度から22年度までの10年間を計画期間として策定された。

次いで、平成23（2011）年3月に、平成23年度から27年度までの5年間を計画期間とする「名古屋市男女平等参画基本計画 2015」（以下、「基本計画 2015」）が策定された。この3次目のプランは、「市町村男女共同参画計画」であるとともに、名古屋市が平成14（2002）年に施行した「男女平等参画推進なごや条例」第8条において定めなければならないとされた「男女平等参画の推進に関する基本計画」としての位置づけが加わった。

さらに、平成28（2016）年3月に、平成28年度から32年度までの5年間を計画期間とする「名古屋市男女平等参画 2020」（以下、「基本計画 2020」）が策定された。この4次目のプランは、「市町村男女共同参画計画」及び「男女平等参画の推進に関する基本計画」であるとともに、平成27（2015）年施行の国の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の努力義務規定を踏まえた「市町村推進計画」としても位置づけられた。

さて、「基本計画 2020」は「基本計画 2015」の取組状況を踏まえ、「市民全体の性別役割分担意識の変革は大きく進んでおらず、意識変革の遅れがDV被害や労働における男女格差、女性ゆえ男性ゆえの生きづらさを生み出している」こと、また、「さまざまな場面での方針決定過程への女性の参画等は徐々に進んできているものの、対等な関係性の構築には至っていない」こと等の判断を踏まえ、重点項目の一部変更はありつつも「基本計画 2015」の体系が大枠では継承されて策定された。

「基本計画 2020」では、「性別にかかわる人権侵害の解消」「男女平等参画推進のための意識変革」「方針決定過程への女性の参画」「雇用等における男女平等」「家庭・地域における男女の自立と平等参画」という5点の目標が掲げられた。加えて、「性別に起因するあらゆる人権侵害の解消に取り組む」「次世代に向けて男女平等参画意識を広く定着させる」「あらゆる分野における女性の活躍を推進する」「ワーク・ライフ・バランスを推進する」の4点の重点項目が設定された。その後、それらの目標の実現に取り組むとともに、毎年、それらの推進状況についての報告が実施され、ホームページにも掲載されている。

今回調査は、「基本計画 2020」が4年目に入り、来年度に最終年度を迎えることから、次期プラン策定に着手する前年度に実施されることになった。したがって、「基本計画 2020」の達成状況の分析・評価のためのデータ提供という役割も担っている。その役割を果たすため、第Ⅱ部には、アンケート調査票の質問項目に沿った回答結果が性別・年齢別の視点から詳細に記述されている。また、第Ⅲ部第1章には、5つの領域ごとに、調査結果から把握された課題について整理してある。そして、本章では、「基本計画 2020」の達成状況や国の法律等の動きを勘案した上で、名古屋市が男女平等参画推進のために今後に向け特に取り組むべき方向性について、3点に絞って指摘してお

くことにしたい。

第1に、人権侵害の解消にとって不可欠な暴力被害に目立った改善がないこと、また、人権にかかわる重要な用語の浸透が不十分に留まっていることが把握されたことから、それらへの早急な対応が必要である。

今回調査の結果では、セクシュアル・ハラスメント、ストーカーや痴漢行為の被害経験割合は第8回調査より増加した。また、配偶者や交際相手からの暴力について、DVの心理的暴力や脅し・身体的暴力の被害経験から見ると第8回調査より若干低くはなったものの、大幅な減少には至っていない。さらに、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、痴漢行為、DVなど今回調査の質問項目の暴力被害のいずれも、前回調査と変わらず、被害経験割合は女性が男性を上回っている。

また、人権に関連した用語の認知度に関して、DVという用語の認知度は第8回調査より1割程度高くなったことは評価できる一方、成果指標としても設定され、DV予防としても意味があるデートDVという用語の認知度が、第8回調査の46.3%から今回調査43.9%へと低下したことは看過できない。

「基本計画2020」では、目標1で「性別にかかわる人権侵害の解消」を掲げ、また、DVやデートDVの啓発事業、DV被害者等の相談・支援事業の拡充に取り組んできた。しかし、性別にかかわる人権侵害は依然として発生しており、今回調査の結果から見る限りでは、拡充した公的な相談窓口があまり活用されていない。したがって、DV根絶のためには、重要な用語の認知度の浸透も含めて更なる啓発活動や利用しやすい相談窓口づくりの工夫が重要である。とりわけ、デートDVやJKビジネスについて、学校や家庭という場ではもちろんのこと様々な場で、中高生から大人までを対象として、人権という視点からの啓発を進めることが重要となっている。

第2に、男女平等参画基礎調査においては古くて新しい問題であるが、今回調査でも男女の地位の平等感及び家庭での固定的な役割分担意識をめぐる課題は残っていることが把握され、引き続き、実態や意識の変容を促すための取組が求められることである。

今回調査での男女の地位の平等感についての回答結果から、依然として、男性の方が優遇されているという思いが強いこと、特に中高年女性は男性に比べ、男性が優遇されているという思いがより強いことが示された。また、内閣府による2019年9月実施の「男女共同参画社会に関する世論調査」結果と比べると、全般的に、名古屋市では男性が優遇されていると思う割合が高く、男女平等であると思う割合が低い特徴があり、その特徴は第8回調査と同様である。そして、男女の地位の平等感が最も低く、男性が優遇されているという回答が最も高い分野が政治の場となっている。名古屋の女性の85%強が、政治の場では男性の方が優遇されているという思いを抱いている。政治の場の不平等感には国政や県政の影響も大きく、名古屋市政のみで解消できる課題ではないとはいえ、平成30(2018)年6月に公布・施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」に「地方公共団体の責務」として規定されている啓発活動や人材の育成等に積極的に努める必要がある。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分担意識は、全国平均と比べて名古屋市では遅々として解消が進まない状況が続いていたが、今回調査では、男性全体で賛成が反対を初めて上回る結果を示すなど、意識の解消に向けての大きな前進が見られた。特に、18～30歳の年齢層では、男女ともに、反対は6割を上回り、賛成は2割前後に留まった。ただし、子育て期に相当する30歳代女性の家庭生活や職場での男女の地位の平等感で見ると、過半数以上が男性の方が優遇されていると回答していることから、性別役割分担意識の解消が家庭生活や職場の対等な関

係の構築や機会の平等に必ずしも結びついていないことに留意が必要である。

第3は、「基本計画2020」の重点項目のひとつである、「男女のワーク・ライフ・バランスについて」であるが、仕事と家庭生活の間での重点の置き方をめぐる現実には理想から離れたままであり、多様な次元での働き方改革を進めることで家庭生活の充実に結びつける工夫が必要である。

今回調査の結果を見ると、理想は「仕事と家庭生活ほぼ半々」や「どちらかといえば家庭生活中心」であるが、現実には「仕事中心」や「どちらかといえば仕事中心」となり、仕事に重点を置かざるを得ないという状況は前回調査から変わっていない。その背景には、男性の長時間労働がなかなか解消されないままに、女性が職場で活躍するためには男性並みに働かざるをえないという現実がある。また、男女平等参画に関連する行政の取組として期待が高い項目は、「子育て・介護による中断後の再就職支援」、「子育て・介護中の就業継続支援」、「保育・介護の施設・サービスの充実」、「男女ともに働き方改革」などである。これらの取組が不十分であると考えていることが、このような回答の背景にはある。したがって、仕事と生活のバランスが希望通りであると思う市民の割合は低迷したままであり、この割合を増やすためには、再就職支援や働き方改革を進めるための行政と企業との連携をより進めるとともに、子育て・介護中の労働者にやさしい保育・介護の施設・サービスの充実が不可欠である。

男女共同参画社会に向けた政策的取り組みは、ジェンダーに関する客観的事実に基づいて進められてきたし、今後も事実に基づいて進められる必要がある。今回調査もそうした事実を明らかにする試みのひとつである。男女平等の推進に向けた政策をめぐる議論が、感情や思惑ではなく、事実に根ざして進められていくためには、確かな事実を明らかにするための基礎調査が今後も続けられていく必要があるとことを付記しておきたい。