

第2章

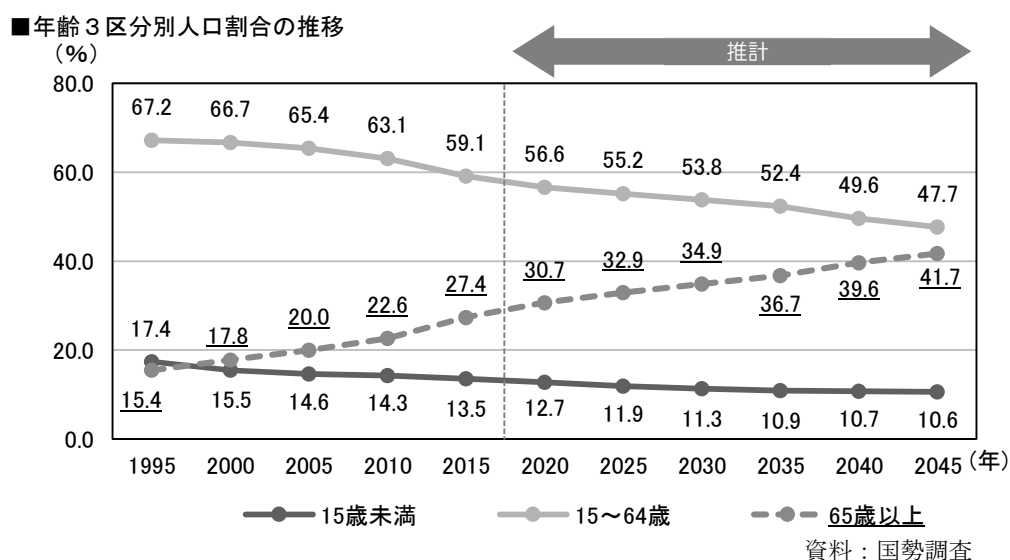
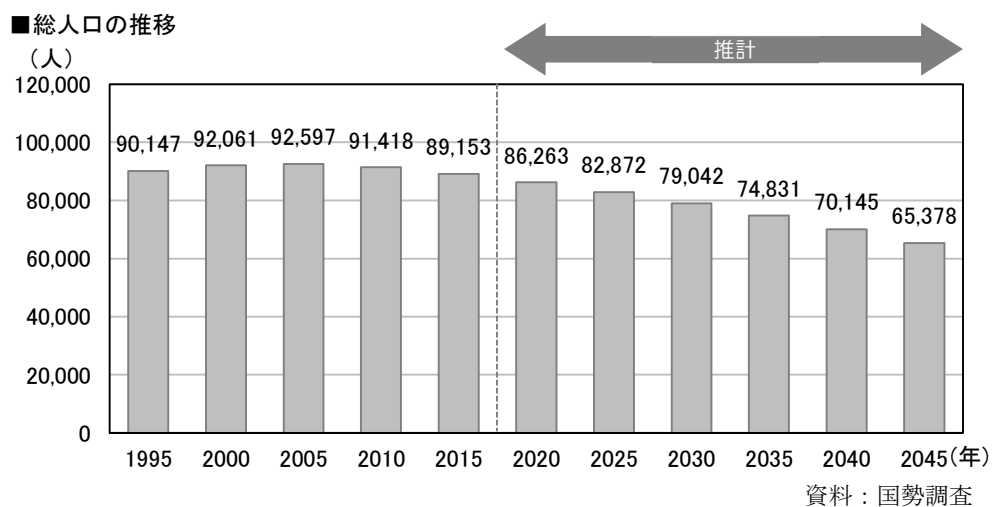
関市の現状

1 関市を取り巻く環境

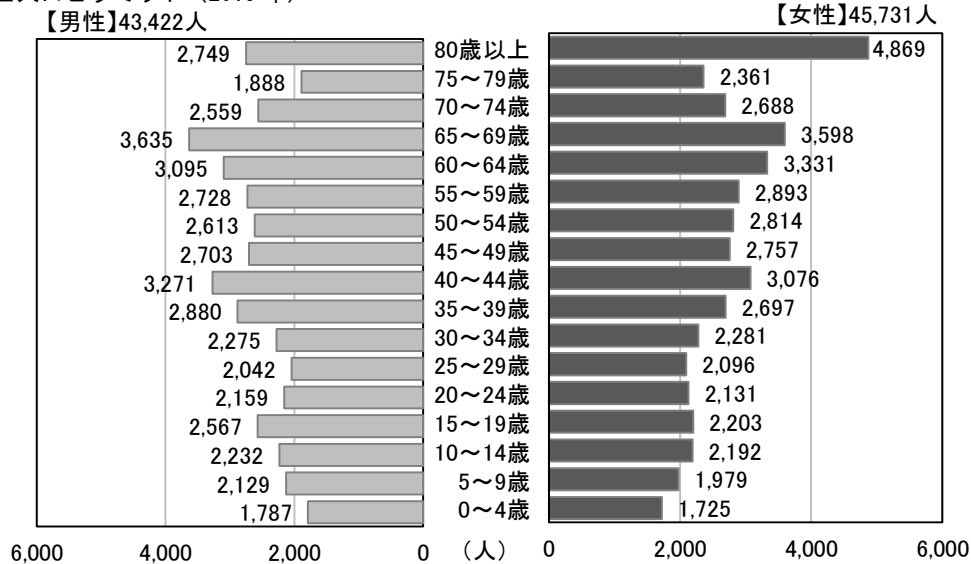
(1) 人口・世帯の状況

本市の総人口は、2005（平成17）年以降減少しており、2015（平成27）年には89,153人となっています。年齢3区分別人口割合をみると、15歳未満人口（年少人口）割合、15～64歳人口（生産年齢人口）割合は一貫して減少していますが、65歳以上人口（老年人口）割合は一貫して増加し、今後も少子高齢化の進行が見込まれます。

人口ピラミッドをみると、80歳以上の女性が特に多くなっています。また、いわゆる「団塊世代」にあたる65～69歳と「団塊ジュニア世代」にあたる40～44歳の年齢層が多くなっています。



■人口ピラミッド (2015年)

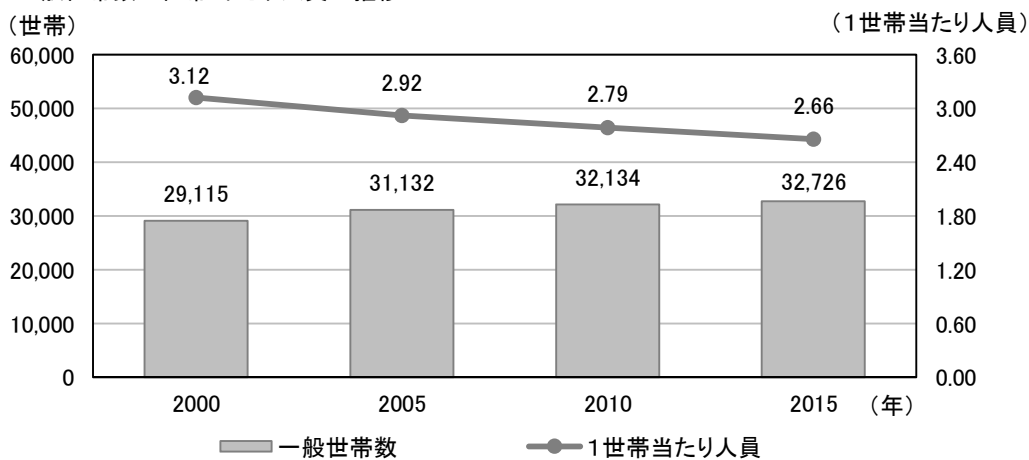


資料：国勢調査

本市の一般世帯数は増加しており、2015(平成27)年に32,726世帯となっています。一方、1世帯当たり人員は減少しており、2015(平成27)年に2.66人となっています。

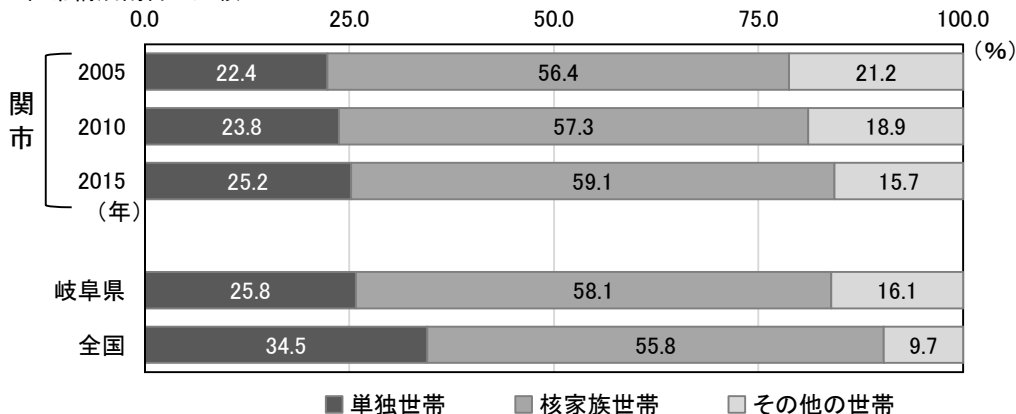
世帯構成割合は、単独世帯、核家族世帯の割合が増加しています。全国と比較すると、本市及び岐阜県はその他の世帯の割合が高く、3世代世帯をはじめとした多世代世帯が多いことが考えられます。

■一般世帯数・世帯当たり人員の推移



資料：国勢調査

■世帯構成割合の比較



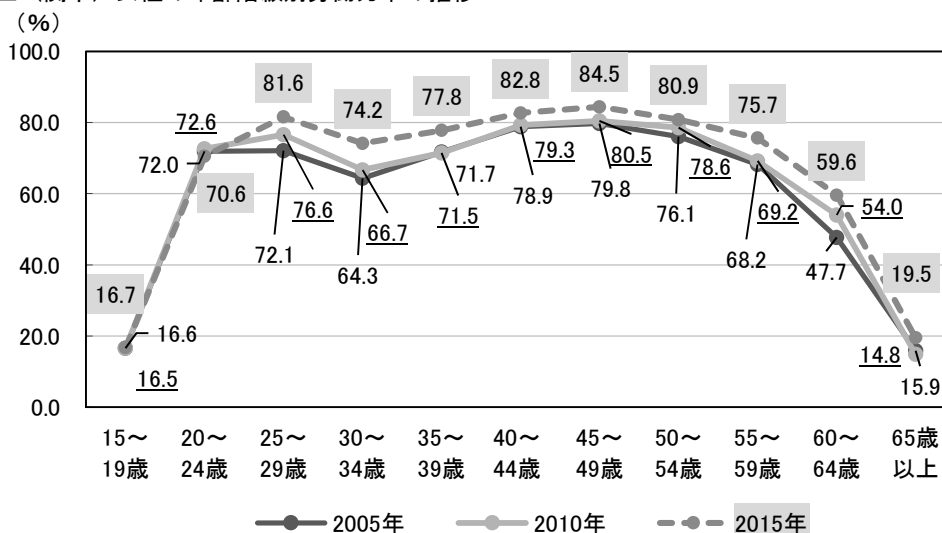
資料：国勢調査

(2) 労働の状況

本市の女性の年齢階級別労働力率は、20～24歳を除くすべての年代で増加しています。結婚・出産・子育てを機に仕事をやめることによるM字カーブの谷は浅くなってきていますが、依然として30歳代前半の谷はみられます。

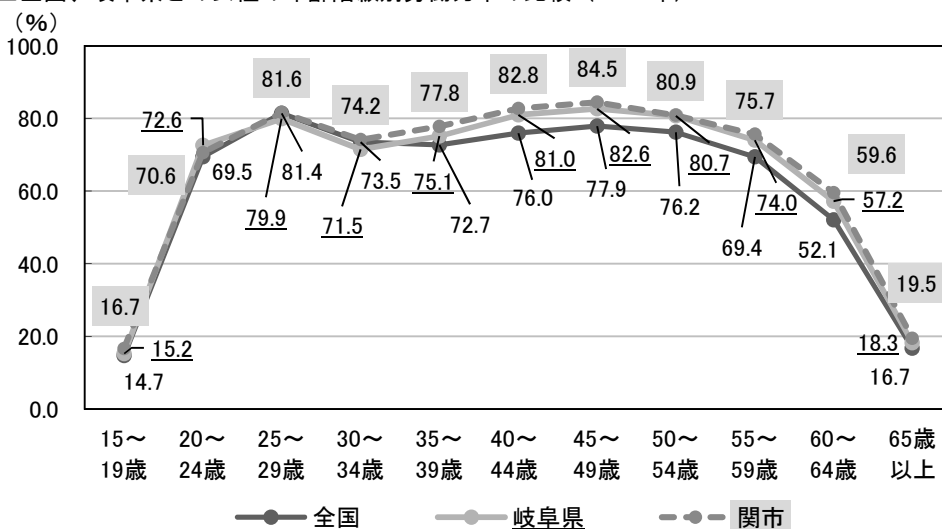
全国、岐阜県と比較すると、20～24歳を除くすべての年代で、本市の女性の労働力率は高くなっています。

■ (関市) 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料：国勢調査

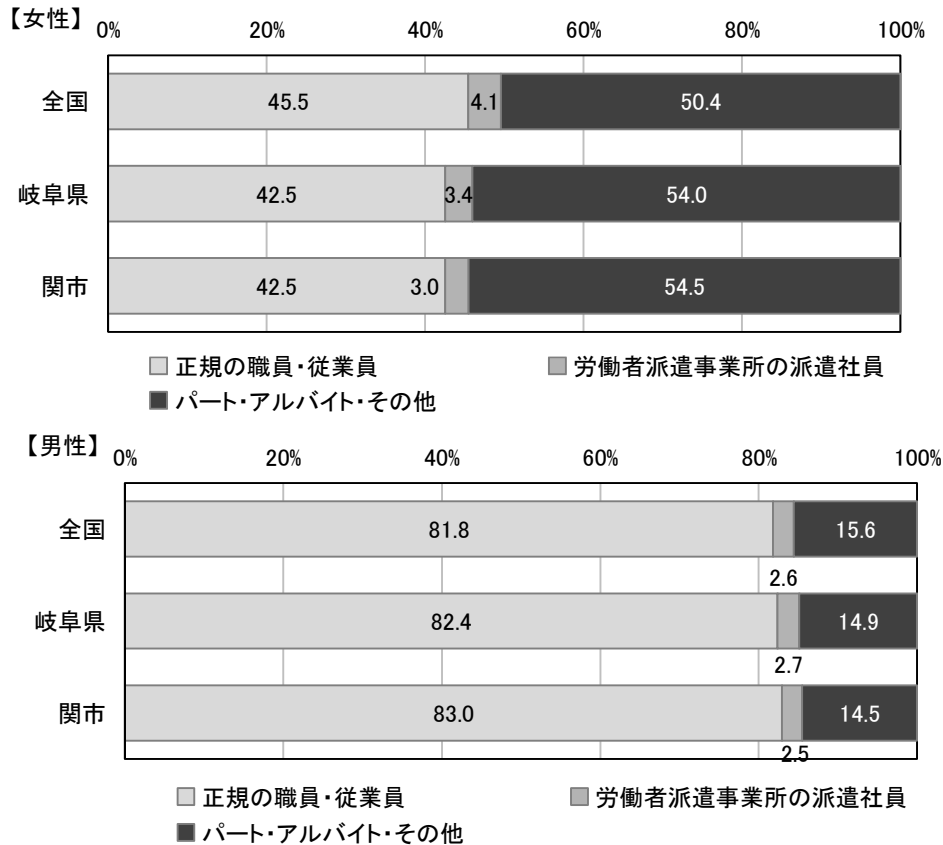
■ 全国、岐阜県との女性の年齢階級別労働力率の比較 (2015年)



資料：国勢調査

雇用者の雇用形態別割合は、女性では全国、岐阜県、関市いずれも「パート・アルバイト・その他」が最も高く、本市では全国、岐阜県よりもその割合が高くなっています。男性では、全国、岐阜県、関市いずれも「正規の職員・従業員」が高く、本市では全国、岐阜県よりもその割合が高くなっています。

■全国、岐阜県との雇用者の雇用形態別割合の比較（2015年）

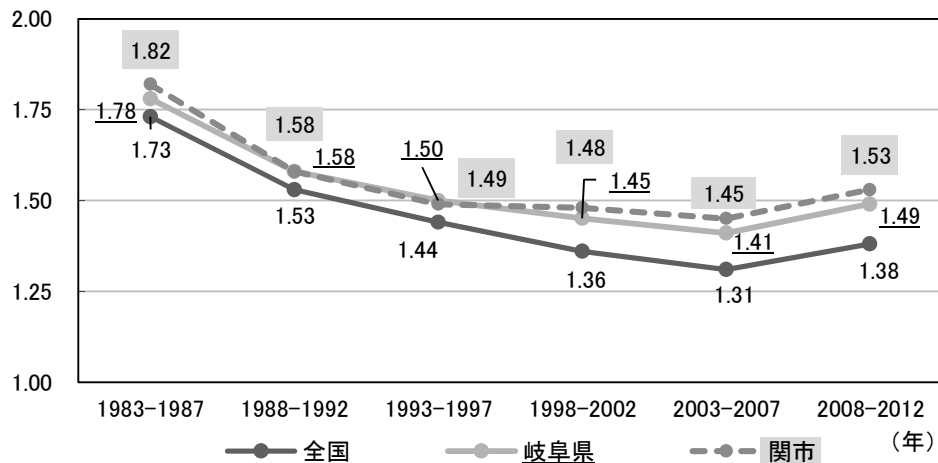


資料：国勢調査

（3）結婚・出産・子育ての状況

本市の合計特殊出生率は、2003（平成 15）-2007（平成 19）年まで減少していましたが、2008（平成 20）-2012（平成 24）年では増加し、1.53 となっています。全国、岐阜県と比較すると、全国より高く、岐阜県とはほぼ同程度で推移しています。

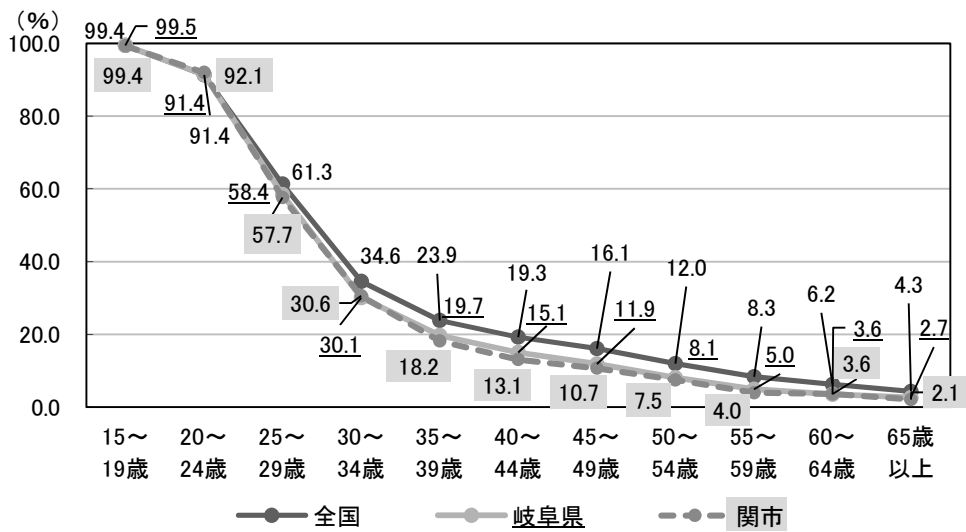
■全国、岐阜県との合計特殊出生率の推移の比較



資料：人口動態保健所・市町村別統計（2008 - 2012 年以外は旧武儀郡の値を含まない）

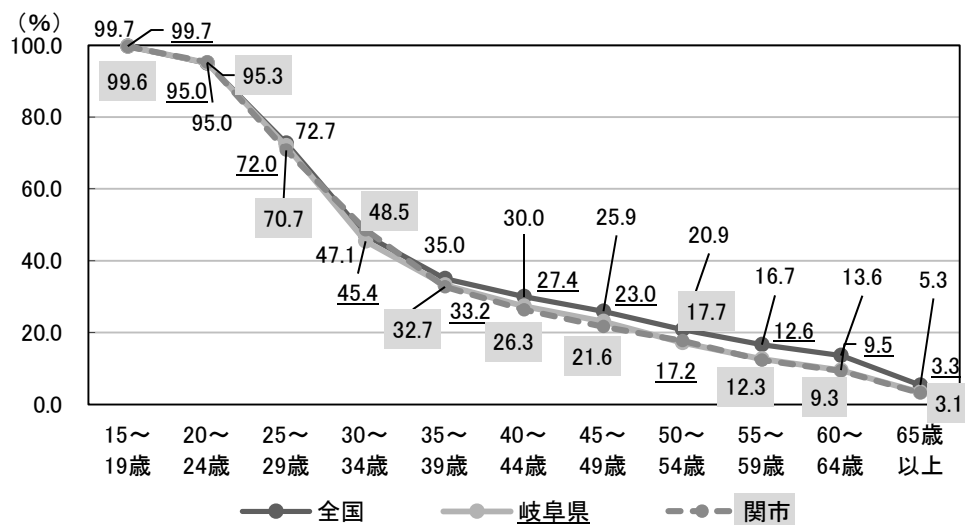
本市の年齢階級別未婚率は、女性、男性いずれも岐阜県とは同程度ですが、全国と比較するとやや低く、結婚している割合が高くなっています。男女を比較すると、男性の未婚率は女性よりも高くなっています。

■（女性）全国、岐阜県との年齢階級別未婚率の比較（2015年）



資料：国勢調査

■（男性）全国、岐阜県との年齢階級別未婚率の比較（2015年）



資料：国勢調査

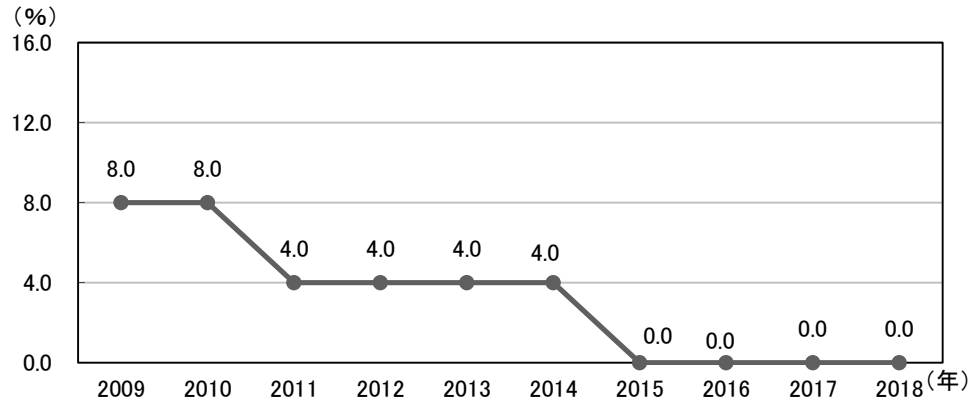
(4) 政策・方針決定過程への参画の状況

関市議会の女性議員の割合は、2009（平成21）、2010（平成22）年は8.0%、2011（平成23）～2014（平成26）年は4.0%、2015（平成27）年以降は0.0%となっています。

審議会等委員の女性割合は、2016（平成28）年以降増加しており、2018（平成30）年では24.2%となっています。

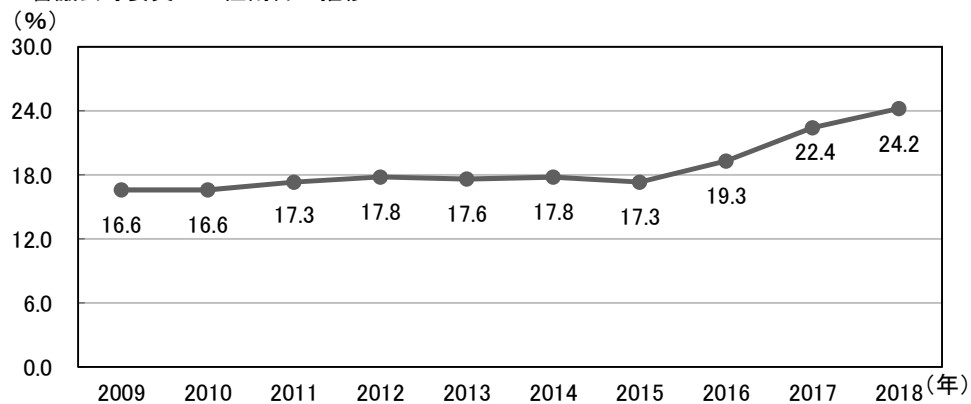
関市役所の管理的地位にある職員の女性割合は増加しており、2018（平成30）年では29.7%となっています。

■ 関市議会の女性議員の割合の推移



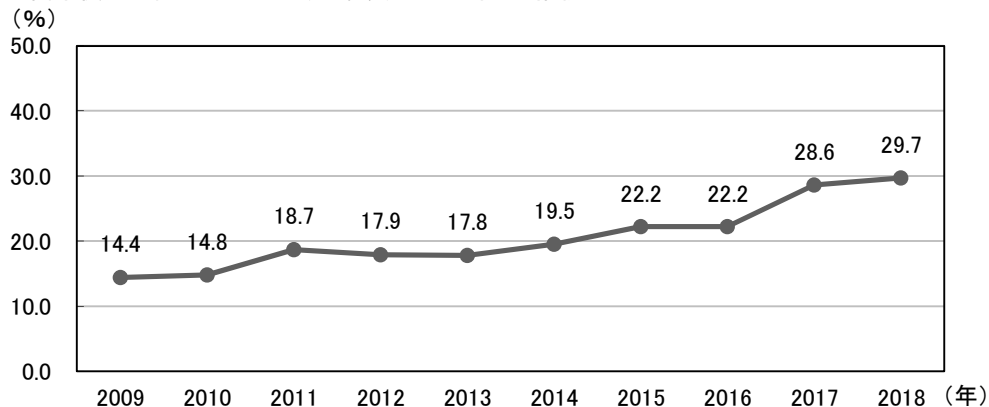
資料：市民協働課

■ 審議会等委員の女性割合の推移



資料：市民協働課

■ 関市役所の管理的地位にある職員の女性割合の推移



資料：市民協働課

2 男女共同参画に関する意識

(1) アンケート結果まとめ

関市民の男女共同参画の意識や実態を把握し、本計画策定の基礎資料とすることを目的に、アンケート調査を実施しました。

■アンケート調査の概要

対象者 : 2018年1月現在、関市に居住している18歳以上の市民より無作為抽出
 調査票の配布・回収 : 郵送配布・郵送回収
 調査期間 : 2018年1月17日～2月2日
 回収結果 : 有効回収件数 1,188件 (配布数 3,000件、有効回収率 39.6%)

■回答者の属性

【男女比】

	合計	女性	男性	不明・無回答
件数(件)	1,188	707	472	9
割合(%)	100.0	59.5	39.7	0.8

【年齢構成：件数(件)】

件数	合計	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	不明・無回答
全体	1,188	89	123	190	207	339	236	4
女性	707	52	75	113	121	215	129	2
男性	472	37	48	75	85	123	104	0
不明・無回答	9	0	0	2	1	1	3	2

【年齢構成：割合(%)】

	合計	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	不明・無回答
全体	100.0	7.5	10.4	16.0	17.4	28.5	19.9	0.3
女性	100.0	7.4	10.6	16.0	17.1	30.4	18.2	0.3
男性	100.0	7.8	10.2	15.9	18.0	26.1	22.0	0.0
不明・無回答	100.0	0.0	0.0	22.2	11.1	11.1	33.3	22.2

① 男女平等や男女共同参画の意識について

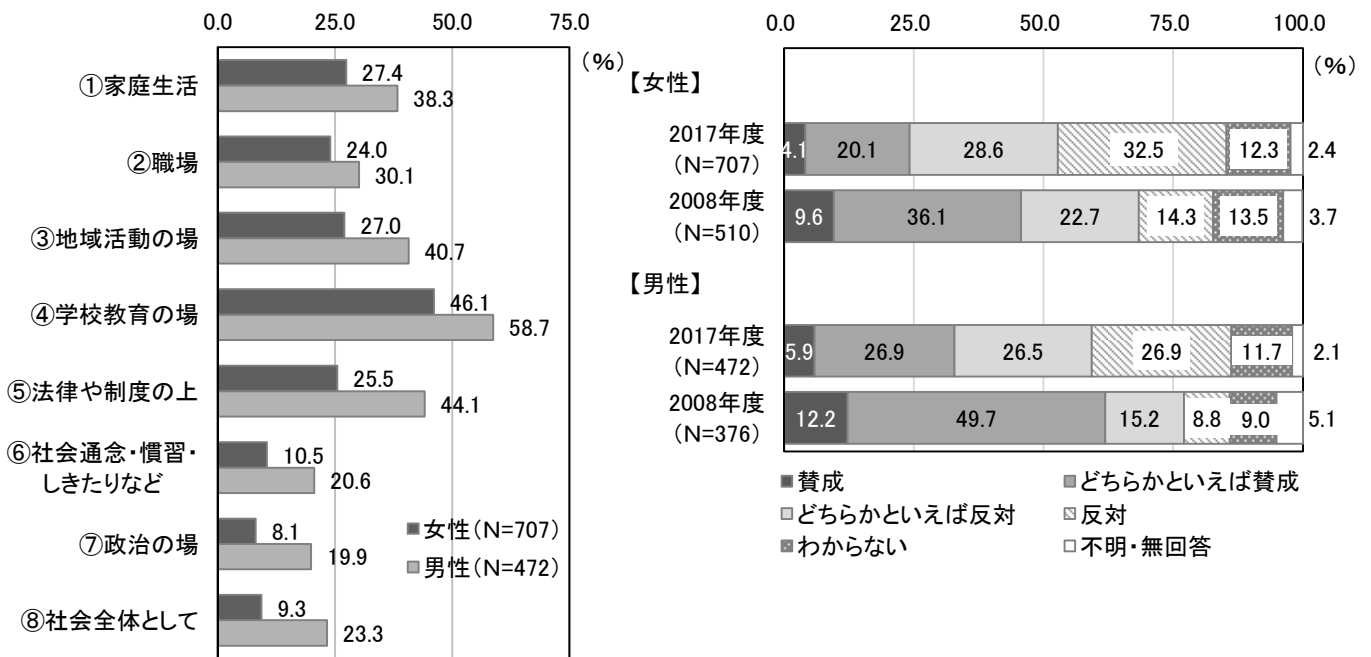
○各分野における「平等である」の割合について、「④学校教育の場」で「平等である」の割合が男女ともに5割前後と高くなっています。性別でみると、男女の「平等である」という認識に差がみられ、女性の方が「平等である」と感じている割合は低くなっています。

○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて、経年で比較すると、男女ともに『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」）が減少しています。性別でみると、男性の方が『賛成』が高く、固定的な性別役割分担意識がみられます。

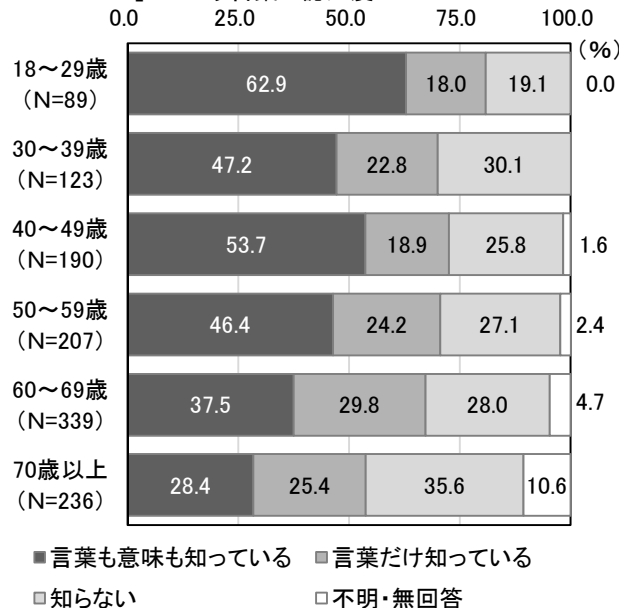
○「LGBT」という言葉の認知度について、年齢別でみると、年齢が若いほど「言葉も意味も知っている」が高い傾向がみられます。

■各分野における「平等である」の割合

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて



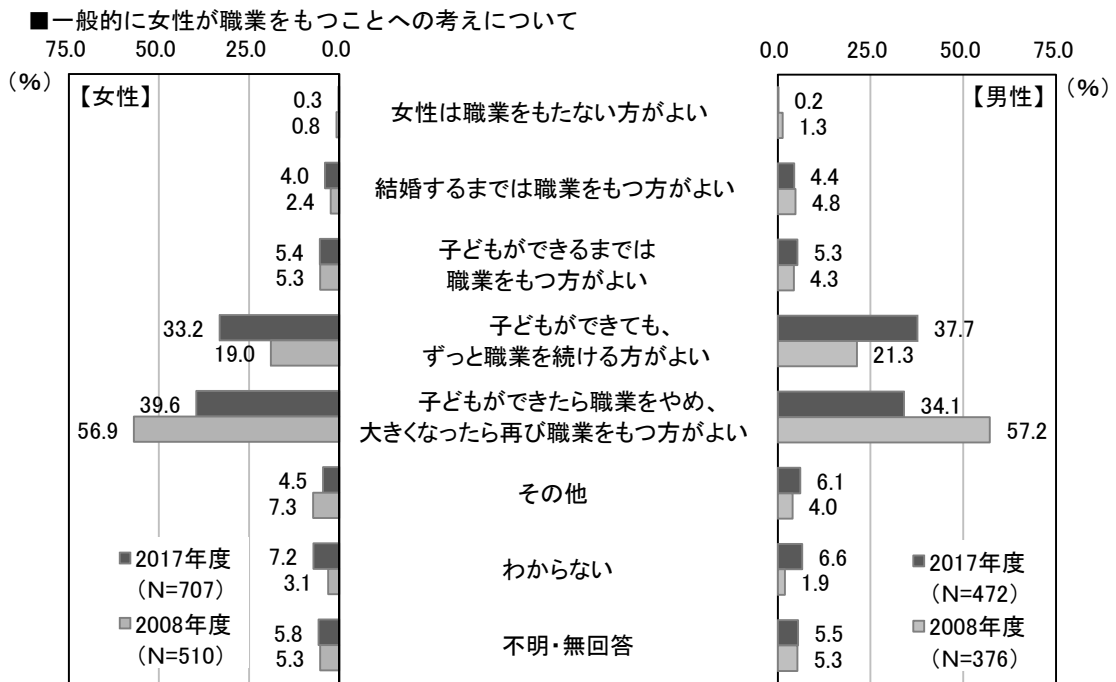
■「LGBT」という言葉の認知度



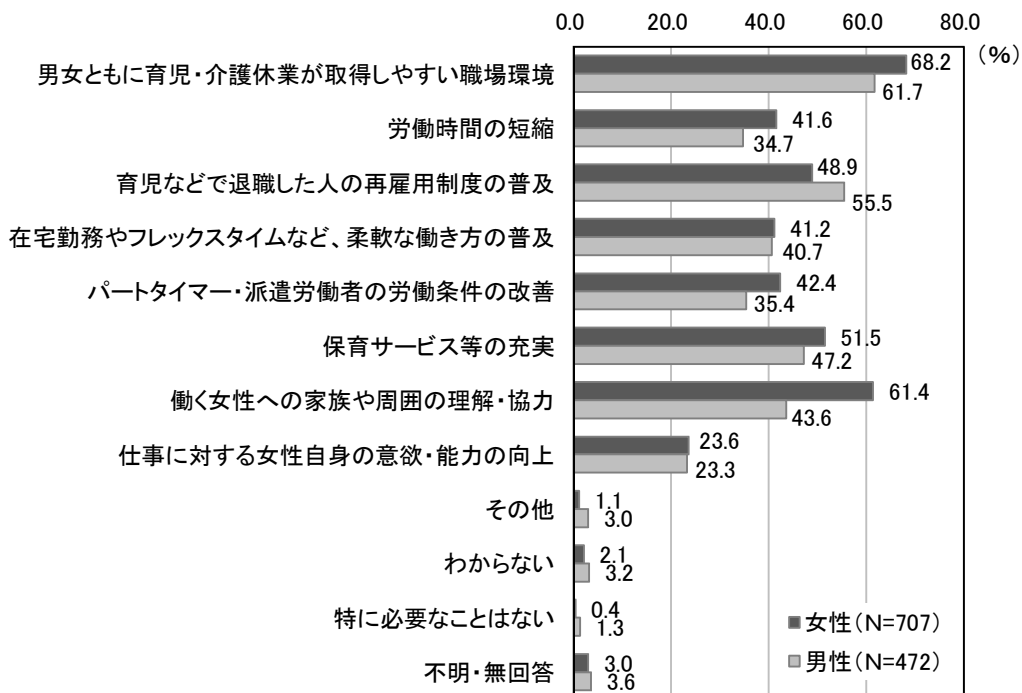
② 女性活躍やワーク・ライフ・バランスについて

○一般的に女性が職業をもつことへの考えについて、経年で比較すると、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が増加しています。性別でみると、女性の方が「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が高くなっており、一度仕事をやめて子育てをしたい希望がみられます。

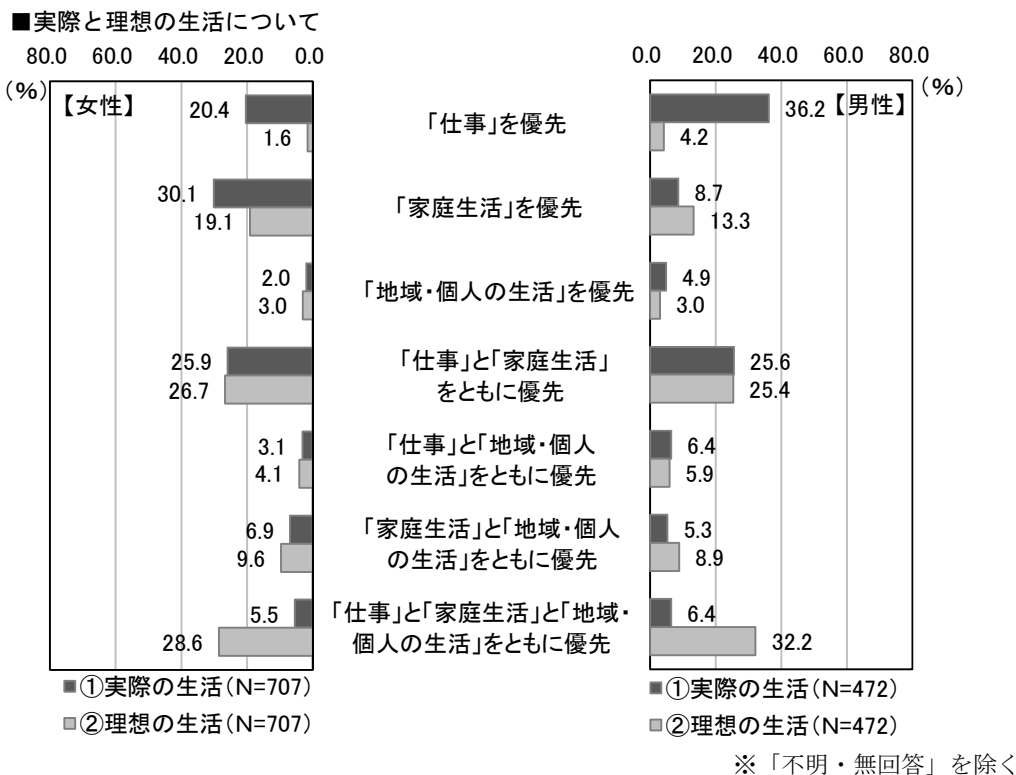
○女性が働き続けるために必要なことについて、「男女ともに育児・介護休業が取得しやすい職場環境」が最も高くなっていました。次いで、女性では「働く女性への家族や周囲の理解・協力」、男性では「育児などで退職した人の再雇用制度の普及」がそれぞれ高くなっていました。女性が働き続けるには、育児・介護と仕事との両立が重視されており、職場環境の整備と家族・周囲の理解・協力、双方が求められています。



■女性が働き続けるために必要なことについて



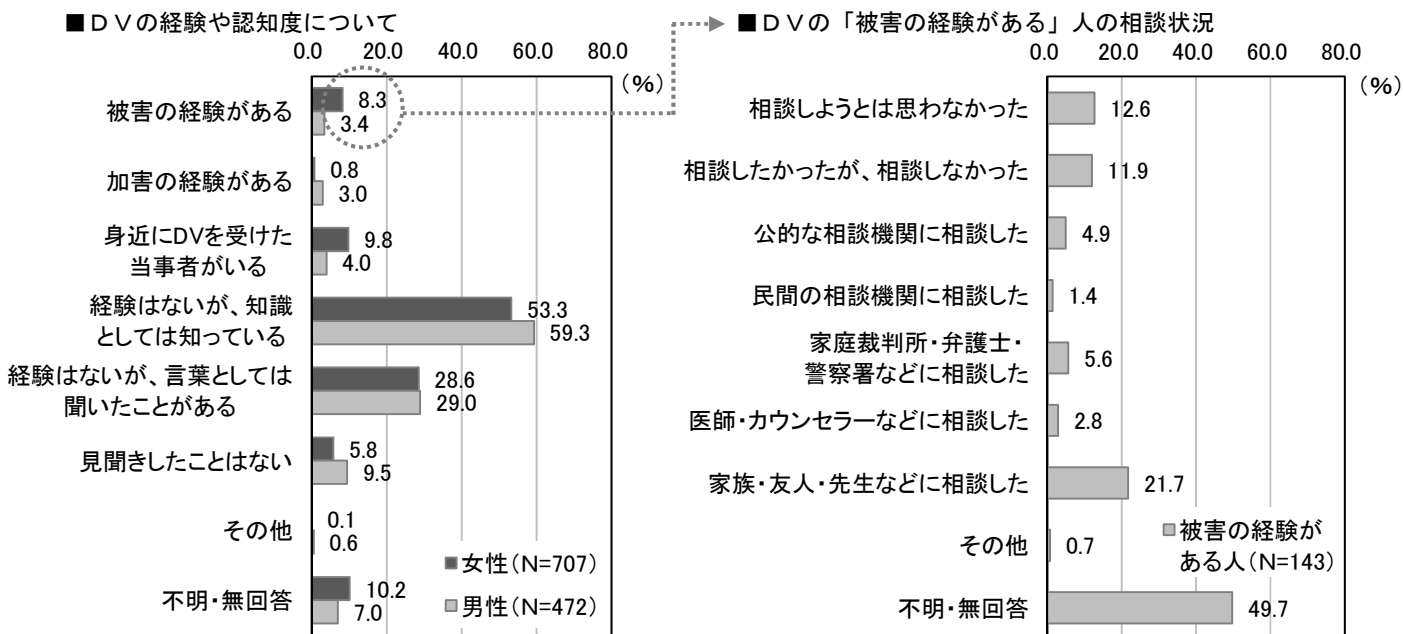
○実際と理想の生活について、理想の生活では、男女ともに「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」が最も高くなっています。実際の生活では、女性は「『家庭生活』を優先」「『仕事』を優先」、男性は「『仕事』を優先」が理想の生活よりそれぞれ高くなっています。男女ともに仕事偏重の傾向がみられます。



③ 人権について

○DVの経験や認知度について、「被害の経験がある」は女性では8.3%、男性では3.4%と、女性の方が男性よりも高くなっています。

○DVの「被害の経験がある」人の相談状況について、「家族・友人・先生などに相談した」が最も高くなっていますが、「相談しようとは思わなかった」「相談したかったが、相談しなかった」がそれぞれ1割程度みられます。



(2) 企業調査結果まとめ

本市内の企業の先進的な男女共同参画における取組を把握し、本計画策定の基礎資料とすることを目的に、市内の「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」6社（2017（平成29）年度現在）を対象に調査を実施しました。

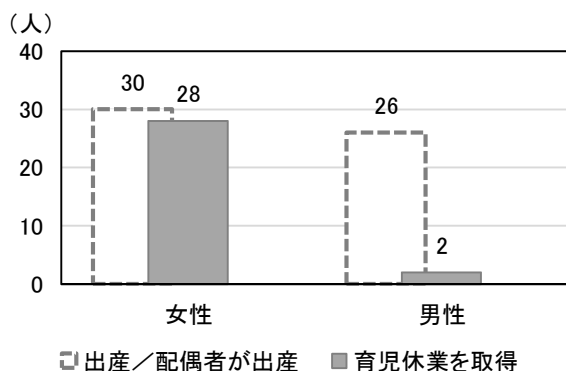
■企業調査の概要

対象企業	: 市内の「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」6社 (株式会社岩田製作所、社会福祉法人桜友会、医療法人香徳会関中央病院グループ、社会福祉法人平成会、関信用金庫、鍋屋バイテック株式会社)
調査方法	: 調査シートの訪問配布・郵送回収
調査期間	: 2018年10月1日～10月12日

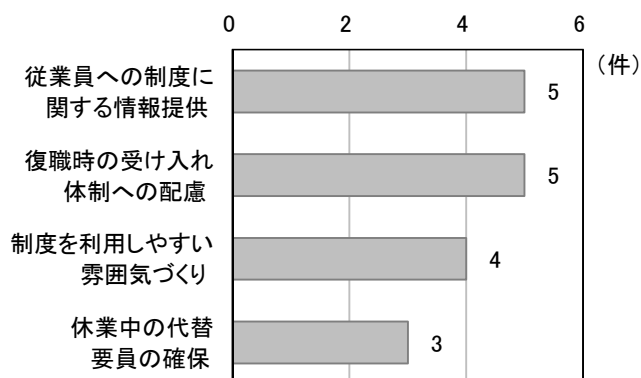
① 育児や介護に関する制度について

- 2017（平成29）年度の育児休業の取得状況は、出産した女性従業員の9割以上取得していますが、配偶者の男性については、26人中2人のみ取得となっています。（グラフ1）
- 育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは、「従業員への制度に関する情報提供」「復職時の受け入れ体制への配慮」が最も高く、次いで「制度を利用しやすい雰囲気づくり」となっています。（グラフ2）
- それぞれの企業の具体的な取組は、情報提供として、「ワーク・ライフ・バランス新聞」、出産育児に関わる制度等の一覧表（マタニティスケジュール・イクメンスケジュール）の配布、育児・介護休業等についての社内相談窓口の設置等が行われています。
- 制度を利用しやすい雰囲気づくりとしては、既に取得することが風土として定着しているという意見がみられました。また、産休に入る前に面談を行い、手続き等について分かりやすく説明し、対応している企業もみられます。介護休業については、上司への相談があった場合、必ず取得するよう促している企業もみられます。
- 休業中の代替要員の確保としては、産休・育休を見越した採用活動・人員配置に取り組んでいる企業がみられます。
- 復職時の受け入れ体制への配慮としては、復帰前の個別相談の実施、勤務時間や勤務場所等の希望の確認等、取得者が復帰後気兼ねしないような取組が進められています。

■2017（平成29）年度の育児休業の取得状況（グラフ1）



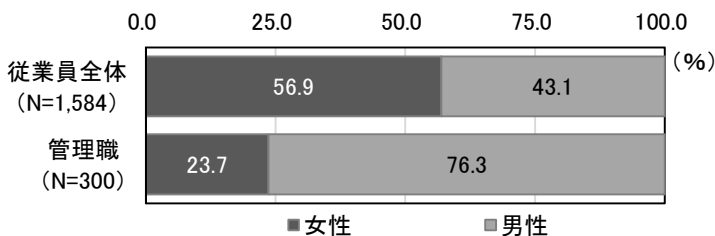
■育児・介護休業制度定着のために行っていること（グラフ2）



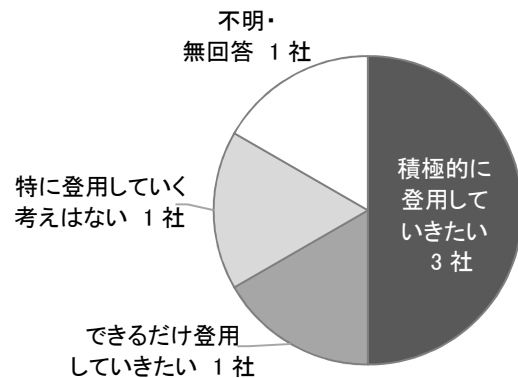
② 女性従業員の活躍促進について

- 調査対象企業の従業員全体の男女比は、女性 56.9%、男性 43.1%、管理職の男女比は、女性 23.7%、男性 76.3%となっています。(グラフ3)
- 女性従業員の割合は、医療・福祉関係の企業で7割以上、それ以外の企業では3~4割となっています。また、全体的に女性ではパート・アルバイトの数が多くなっています。管理職についても、医療・福祉関係の企業では、女性が半数程度みられますが、それ以外の企業では8割以上が男性となっています。
- 女性従業員の働き方は、いずれの企業も「育児休業などを活用して仕事を続ける」と回答しています。
- 女性の管理職登用への意向については、「積極的に登用していきたい」「できるだけ登用していきたい」が合わせて4社となっています。(グラフ4) また、女性従業員に管理職の登用を打診し、断られたことは「ある」が2社となっています。断られた理由としては、「責任が重くなり、能力的に不安、自信がない」「長時間労働で仕事と家庭生活の両立が困難になる」等の意見があげられています。
- 女性の活躍を促進するための取組は、「出産や育児等による休業がハンデとならないような人事管理・能力評価」が4社、「管理職に対する意識啓発のための研修」「資格取得の奨励」が2社で実施されています。(グラフ5) 具体的な取組としては、メンタルヘルス研修や、休暇等の復帰後の希望やキャリアについての相談等が行われています。また、「男だから」「女だから」ではなく、あらゆる人材が活躍できるよう職員教育や労働環境の整備を進めているという企業もみられました。

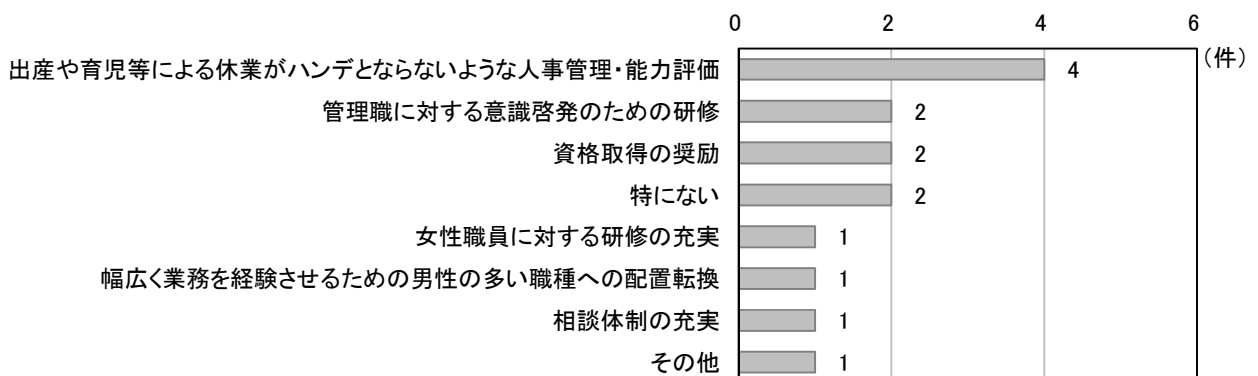
■従業員全体、管理職の男女比 (グラフ3)



■女性の管理職登用への意向 (グラフ4)



■女性の活躍を促進するための取組 (グラフ5)



③ 男女共同参画全般について

- 「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」への登録を行った主な理由は、「優秀な人材の確保や定着のため」が最も高く、次いで「従業員の意欲が高まり、生産性が向上するため」となっています。企業のイメージアップや、従業員のモチベーションの促進を理由として考えている企業が多くなっています。
- 企業が導入している制度は、「短時間勤務制度」については、すべての企業で取り入れられています。「子どもの看護休暇制度」「育児・介護中の深夜労働の制限」「有給休暇の半日単位での利用」も多くの企業で導入されています。また、「企業独自の家族・児童手当支給」「企業内託児施設の設置運営」を導入している企業もみられ、柔軟な働き方への対応に取り組まれています。(表1)
- 具体的に導入している制度としては、特別休暇としての「配偶者出産休暇制度」、育児・介護中の役員業務の制限や会議・研修参加の免除、子どもの年齢に合わせた短時間勤務制度、介護者への特別休暇または介護手当の支給、関市のファミリー・サポート・センター利用への補助等の取組が行われています。
- 職場の男女平等の状況は、「募集や採用の条件」「人事配置や昇進」「教育や研修制度」「定年・退職」「賃金」「休暇の取得」「労働時間や残業」いずれもおおむね男女平等となっていますが、「募集や採用の条件」「人事配置や昇進」「賃金」は男性優遇、「労働時間や残業」は女性優遇の状況も一部企業で見られます。
- 男女共同参画社会を実現するため、企業が力を入れていくべきことは、「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる」「賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす」が最も高く、次いで「育児休業や介護休業の制度を整備・充実する」「育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる」「研修や能力開発の機会を充実する」となっています。男女平等という視点だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの視点での取組が多くあげられています。(表2)
- 男女共同参画社会を実現するため、関市が力を入れていくべきことは、「子育て支援サービスや介護サービスなどの充実を図る」が最も高く、次いで「企業や団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する」「職場における男女平等について企業等に働きかける」となっています。女性の社会参加を推進するための支援が求められています。(表3)
- 職場の男女共同参画推進のために期待する行政の支援は、「男女共同参画に関する情報提供」が最も高く、次いで「制度の導入などについての具体的なアドバイス」となっています。

■企業が導入している制度(表1)

項目	社
短時間勤務制度	6
子どもの看護休暇制度	5
育児・介護中の深夜労働の制限	5
有給休暇の半日単位での利用	5
配偶者出産休暇制度	4
育児・介護中の所定外労働の制限	4
有給休暇の時間単位での利用	4
企業独自の家族・児童手当支給	3
企業内託児施設の設置運営	2
育児・介護費用の補助	2
再就職・再雇用制度	2
その他	2

■企業が力を入れていくべきこと(表2)

項目	社
在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な働き方を取り入れる	4
賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす	4
育児休業や介護休業の制度を整備・充実する	2
育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる	2
研修や能力開発の機会を充実する	2
子育てや介護等といったん仕事を辞めた人の再就職を進める	1
管理職に女性を積極的に登用する	1

■関市が力を入れていくべきこと(表3)

項目	社
子育て支援サービスや介護サービスなどの充実を図る	5
企業や団体等の管理職に女性の登用が進むよう支援する	2
職場における男女平等について企業等に働きかける	2
学校において男女平等教育を浸透させる	1
女性の能力開発や人材育成などの講座を充実する	1
男性の家事・育児・介護等への参加を進めるための講座や啓発を充実する	1
男女共同参画に関する情報提供や相談などの場を充実する	1
男女共同参画条例を制定する	1
その他	2