

男女共同参画・女性活躍推進についてのアンケート 結果

滋賀県では、「滋賀県男女共同参画条例」および「パートナーしがプラン2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」(平成28年3月策定)に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めているところです。

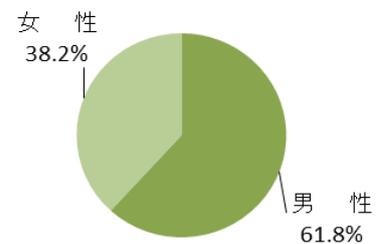
このたび今後の施策に活かしていくため、県政モニターによるアンケート調査を実施しました。

- ★ 調査時期 平成29年7月
 - ★ 対象者 県政モニター 400人
 - ★ 回答数 335人 (回収率83.8%)
 - ★ 担当課 商工観光労働部女性活躍推進課
- (※四捨五入により割合の合計が100.0%にならない場合があります。)

【属性】

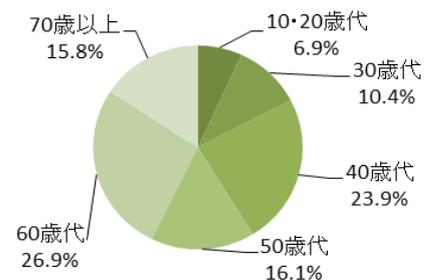
◆性別

項目	人数(人)	割合(%)
男性	207	61.8
女性	128	38.2
合計	335	100.0



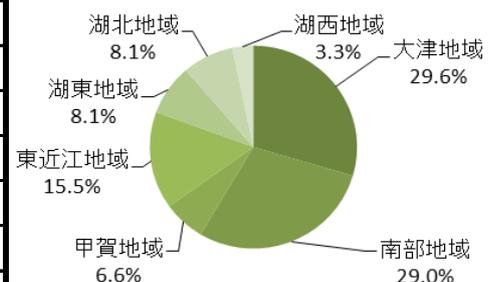
◆年代

項目	人数(人)	割合(%)
10・20歳代	23	6.9
30歳代	35	10.4
40歳代	80	23.9
50歳代	54	16.1
60歳代	90	26.9
70歳以上	53	15.8
合計	335	100.0



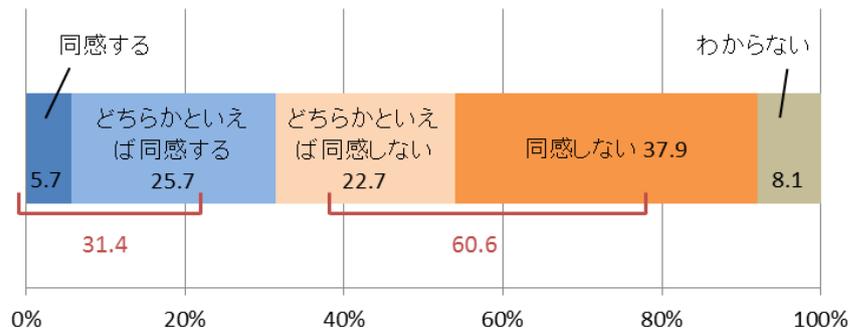
◆地域

項目	人数(人)	割合(%)
大津地域	99	29.6
南部地域	97	29.0
甲賀地域	22	6.6
東近江地域	52	15.5
湖東地域	27	8.1
湖北地域	27	8.1
湖西地域	11	3.3
合計	335	100.0



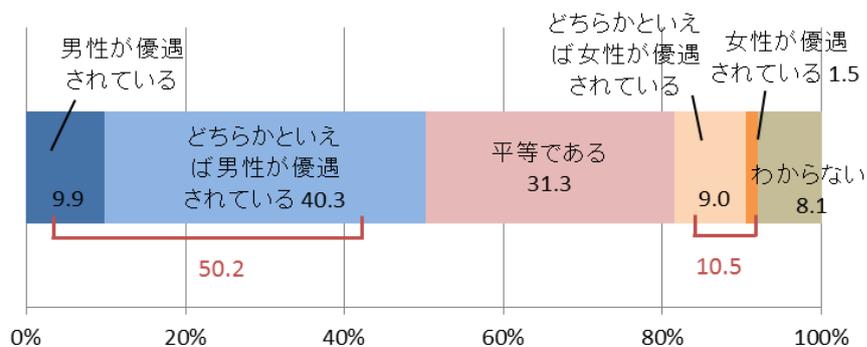
【問1】 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方についてどう思いますか。（回答チェックは1つだけ n=335）

項目	人数 (人)	割合 (%)
1. 同感する	19	5.7
2. どちらかといえば同感する	86	25.7
3. どちらかといえば同感しない	76	22.7
4. 同感しない	127	37.9
5. わからない	27	8.1
合計	335	100.0



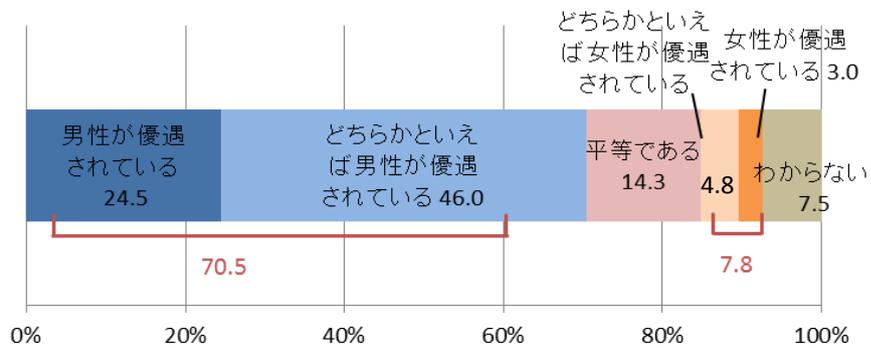
【問2】 「家庭生活」の中で男女の地位は平等になっていると思いますか。（回答チェックは1つだけ n=335）

項目	人数 (人)	割合 (%)
1. 男性が優遇されている	33	9.9
2. どちらかといえば男性が優遇されている	135	40.3
3. 平等である	105	31.3
4. どちらかといえば女性が優遇されている	30	9.0
5. 女性が優遇されている	5	1.5
6. わからない	27	8.1
合計	335	100.0



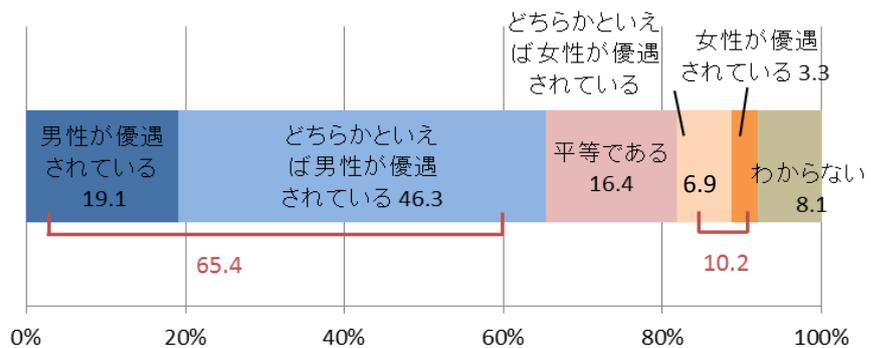
【問3】 「職場」の中で男女の地位は平等になっていると思いますか。
 (回答チェックは1つだけ n=335)

項目	人数 (人)	割合 (%)
1. 男性が優遇されている	82	24.5
2. どちらかといえば男性が優遇されている	154	46.0
3. 平等である	48	14.3
4. どちらかといえば女性が優遇されている	16	4.8
5. 女性が優遇されている	10	3.0
6. わからない	25	7.5
合計	335	100.0



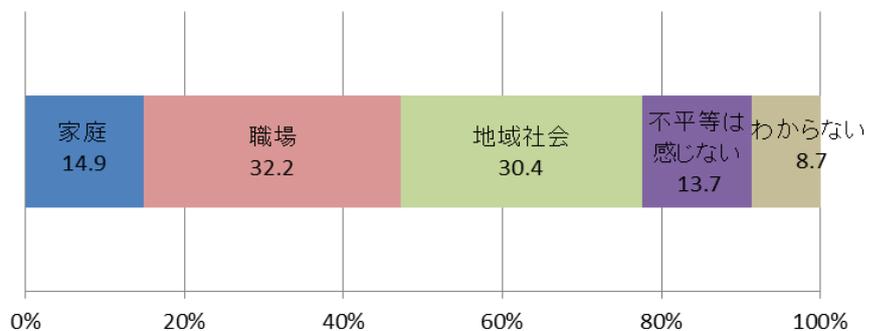
【問4】 「地域社会」の中で男女の地位は平等になっていると思いますか。
 (回答チェックは1つだけ n=335)

項目	人数 (人)	割合 (%)
1. 男性が優遇されている	64	19.1
2. どちらかといえば男性が優遇されている	155	46.3
3. 平等である	55	16.4
4. どちらかといえば女性が優遇されている	23	6.9
5. 女性が優遇されている	11	3.3
6. わからない	27	8.1
合計	335	100.0



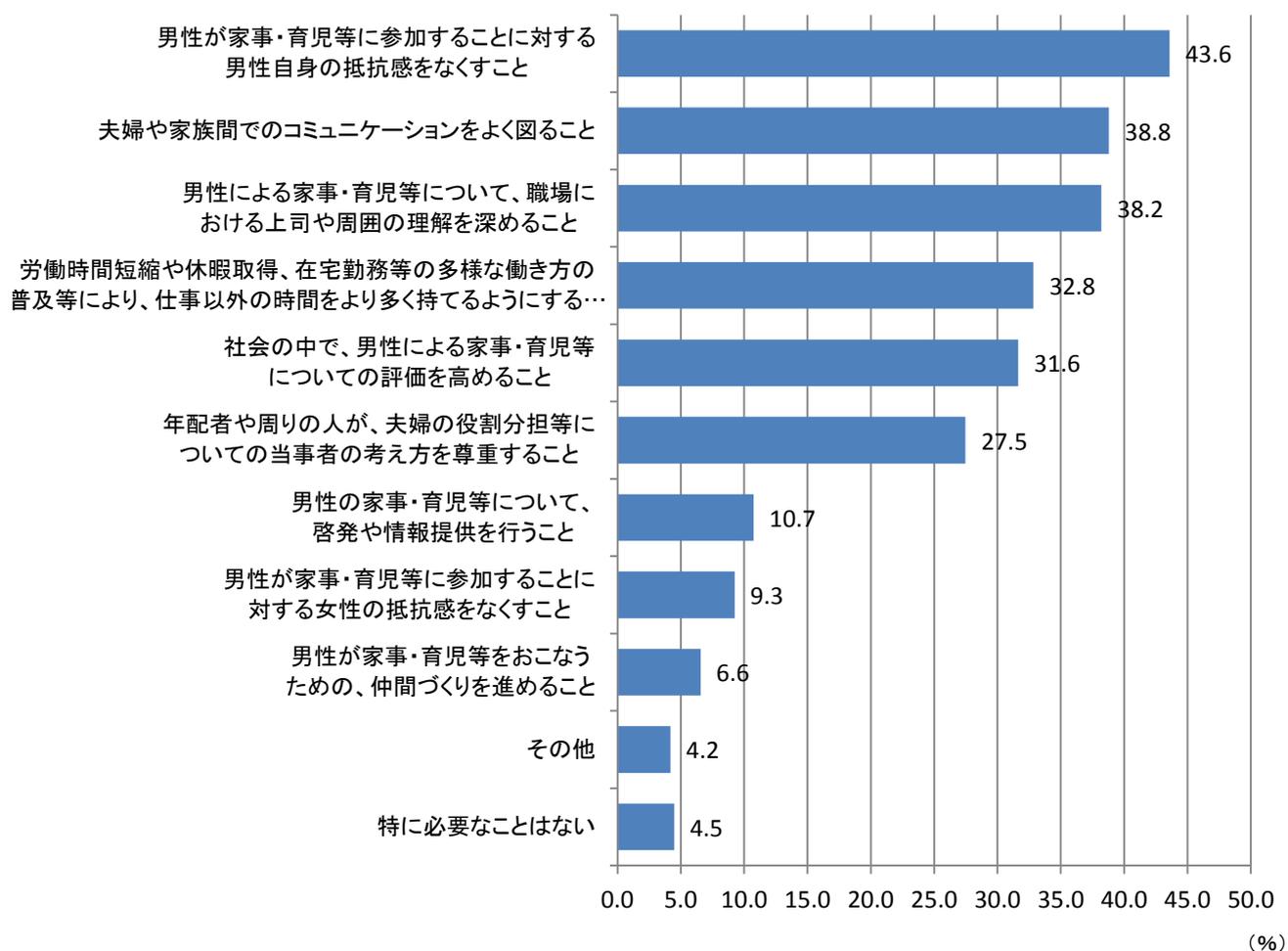
【問5】 日常生活の中で男女の不平等を一番感じる場所はどこですか。
(回答チェックは1つだけ n=335)

項目	人数(人)	割合(%)
1. 家庭	50	14.9
2. 職場	108	32.2
3. 地域社会	102	30.4
4. 不平等は感じない	46	13.7
5. わからない	29	8.7
合計	335	100.0



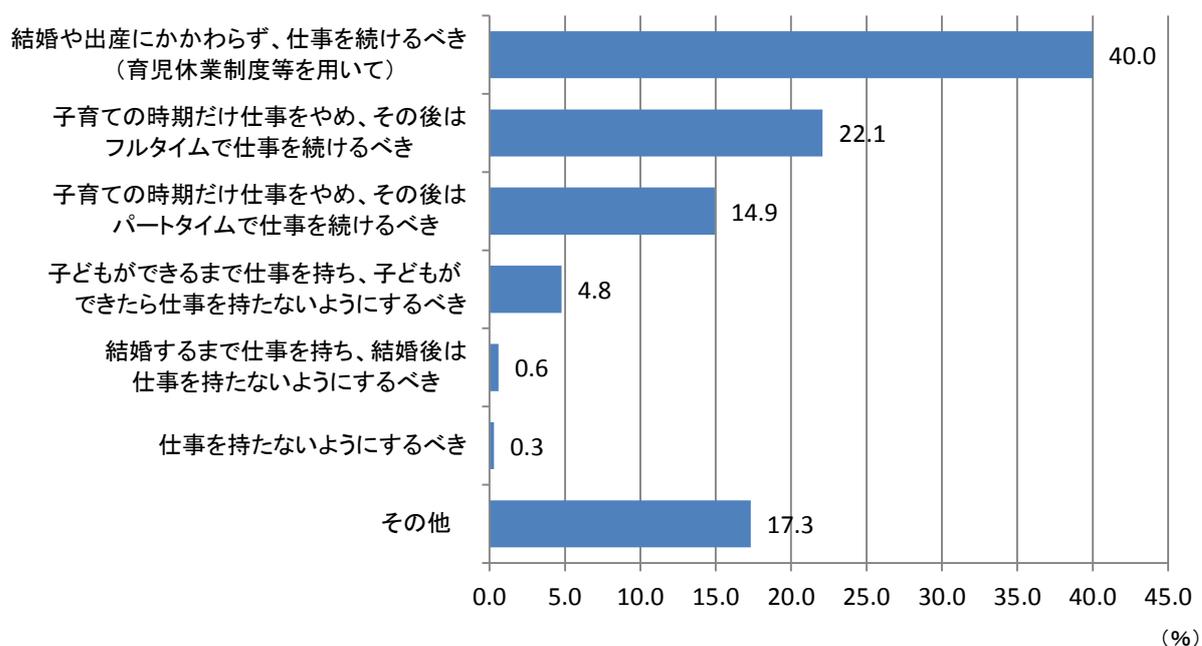
【問6】 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。（回答チェックは3つまで n=335）

項目	人数（人）	割合（%）
1. 男性が家事・育児等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	146	43.6
2. 男性が家事・育児等に参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	31	9.3
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること	130	38.8
4. 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること	92	27.5
5. 社会の中で、男性による家事・育児等についての評価を高めること	106	31.6
6. 男性による家事・育児等について、職場における上司や周囲の理解を深めること	128	38.2
7. 労働時間短縮や休暇取得、在宅勤務等の多様な働き方の普及等により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	110	32.8
8. 男性の家事・育児等について、啓発や情報提供を行うこと	36	10.7
9. 男性が家事・育児等をおこなうための、仲間づくりを進めること	22	6.6
10. その他	14	4.2
11. 特に必要なことはない	15	4.5



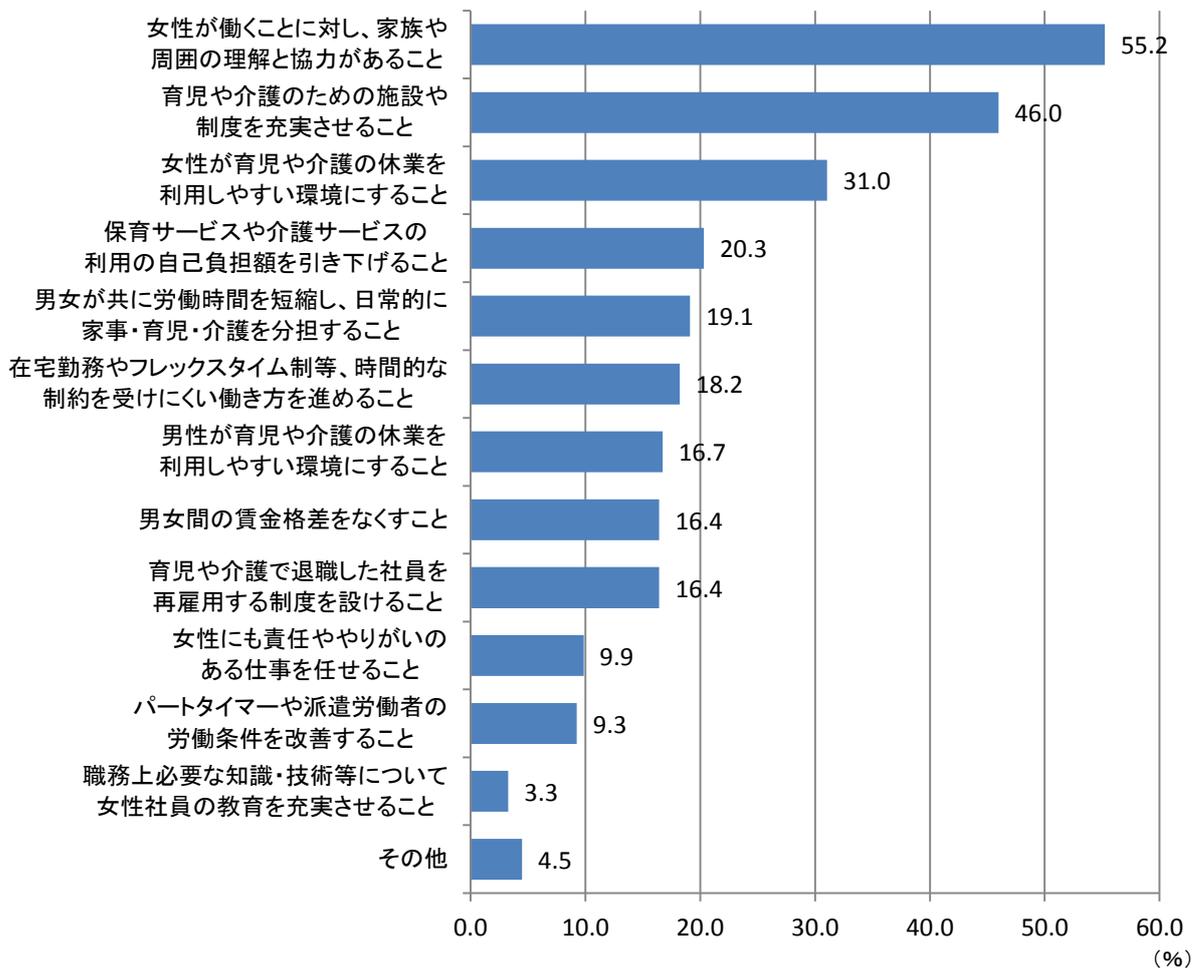
【問7】 女性の働き方について、理想はどうあるべきと思いますか。
 (回答チェックは1つだけ n=335)

項目	人数 (人)	割合 (%)
1. 結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるべき (育児休業制度等を用いて)	134	40.0
2. 子育ての時期だけ仕事をやめ、その後はフルタイムで 仕事を続けるべき	74	22.1
3. 子育ての時期だけ仕事をやめ、その後はパートタイムで 仕事を続けるべき	50	14.9
4. 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたなら仕事 を持たないようにするべき	16	4.8
5. 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は仕事を持たないよう にするべき	2	0.6
6. 仕事を持たないようにするべき	1	0.3
7. その他	58	17.3
合計	335	100.0



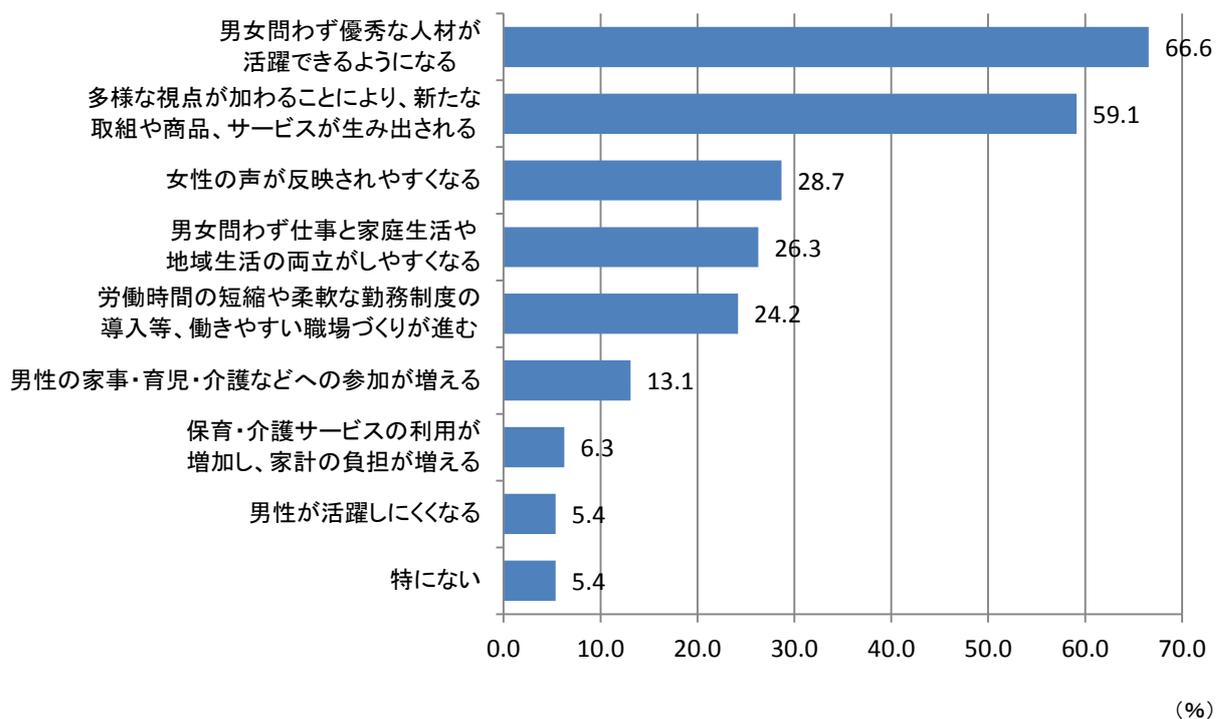
【問8】 女性が仕事を続けていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。
 (回答チェックは3つまで n=335)

項目	人数(人)	割合(%)
1. 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	185	55.2
2. 育児や介護のための施設や制度を充実させること	154	46.0
3. 保育サービスや介護サービスの利用の自己負担額を引き下げること	68	20.3
4. 女性が育児や介護の休業を利用しやすい環境にすること	104	31.0
5. 男性が育児や介護の休業を利用しやすい環境にすること	56	16.7
6. 育児や介護で退職した社員を再雇用する制度を設けること	55	16.4
7. 男女間の賃金格差をなくすこと	55	16.4
8. 男女が共に労働時間を短縮し、日常的に家事・育児・介護を分担すること	64	19.1
9. 女性にも責任ややりがいのある仕事を任せること	33	9.9
10. 職務上必要な知識・技術等について女性社員の教育を充実させること	11	3.3
11. パートタイマーや派遣労働者の労働条件を改善すること	31	9.3
12. 在宅勤務やフレックスタイム制(始業と終業時間を労働者の意思で決定できる勤務体制)等、時間的な制約を受けにくい働き方を進めること	61	18.2
13. その他	15	4.5



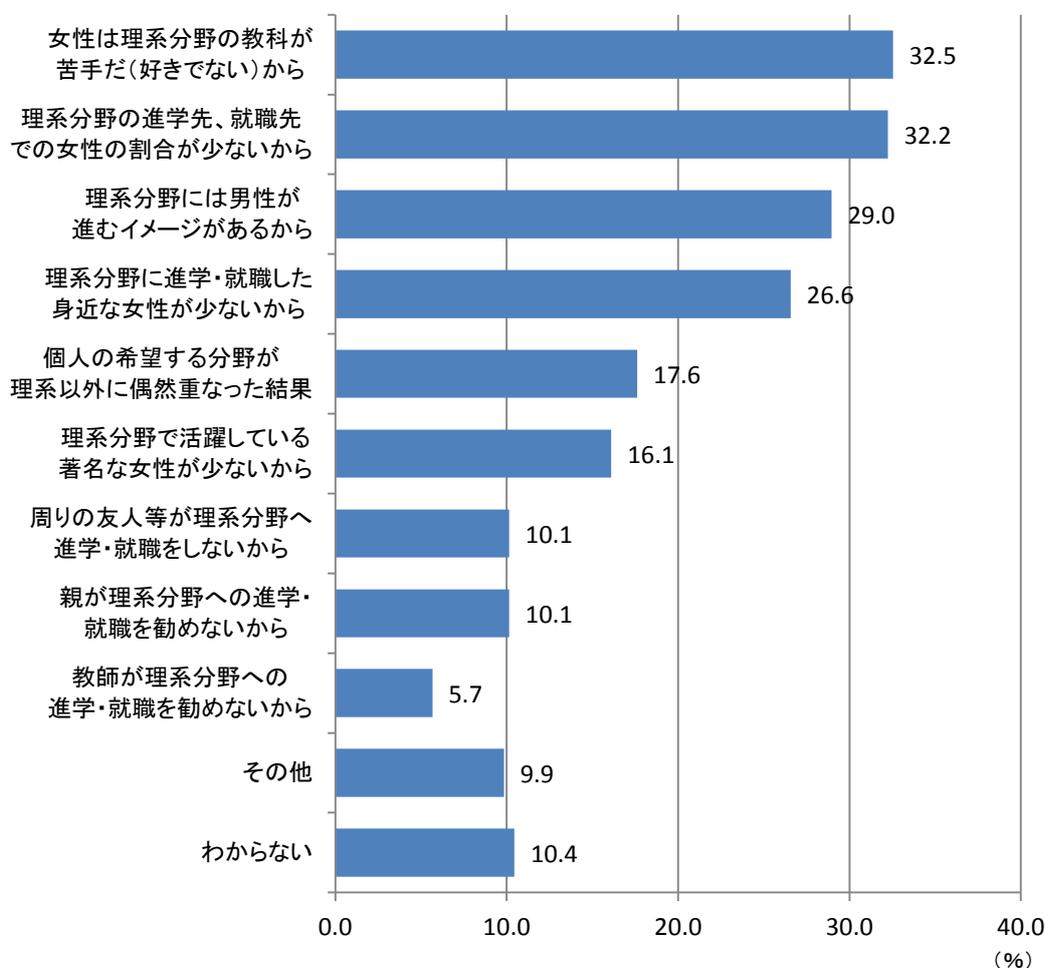
【問9】 様々な分野において女性の参画が進み、女性のリーダーが増えるるとどのような影響があると思いますか。（回答チェックは3つまで n=335）

項目	人数（人）	割合（％）
1. 多様な視点が加わるにより、新たな取組や商品、サービスが生み出される	198	59.1
2. 女性の声が反映されやすくなる	96	28.7
3. 男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる	223	66.6
4. 男女問わず仕事と家庭生活や地域生活の両立がしやすくなる	88	26.3
5. 労働時間の短縮や柔軟な勤務制度の導入等、働きやすい職場づくりが進む	81	24.2
6. 男性の家事・育児・介護などへの参加が増える	44	13.1
7. 男性が活躍しにくくなる	18	5.4
8. 保育・介護サービスの利用が増加し、家計の負担が増える	21	6.3
9. 特にない	18	5.4



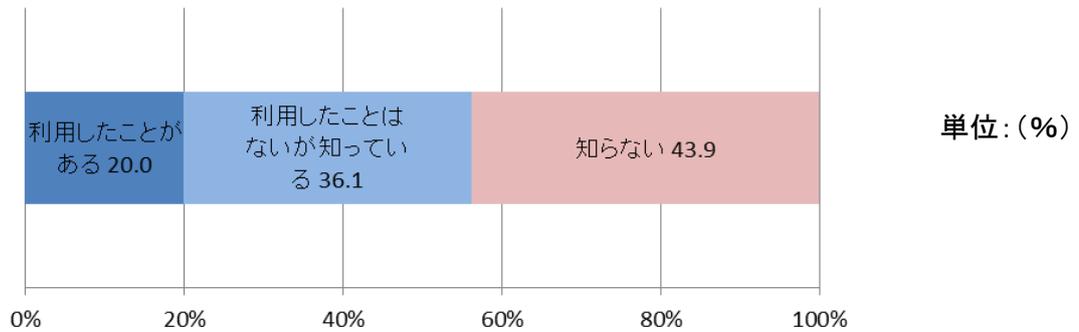
- 【問10】 現在、理系分野に進学・就職する女性の割合は男性の割合に比べて低くなっています。その理由としてどのようなことが考えられると思いますか。
 (回答チェックは3つまで n=335)

項 目	人数 (人)	割合 (%)
1. 女性は理系分野の教科が苦手だ(好きでない)から	109	32.5
2. 理系分野には男性が進むイメージがあるから	97	29.0
3. 理系分野に進学・就職した身近な女性が少ないから	89	26.6
4. 理系分野で活躍している著名な女性が少ないから	54	16.1
5. 親が理系分野への進学・就職を勧めないから	34	10.1
6. 教師が理系分野への進学・就職を勧めないから	19	5.7
7. 周りの友人等が理系分野へ進学・就職をしないから	34	10.1
8. 理系分野の進学先、就職先での女性の割合が少ないから	108	32.2
9. 個人の希望する分野が理系以外に偶然重なった結果	59	17.6
10. その他	33	9.9
11. わからない	35	10.4



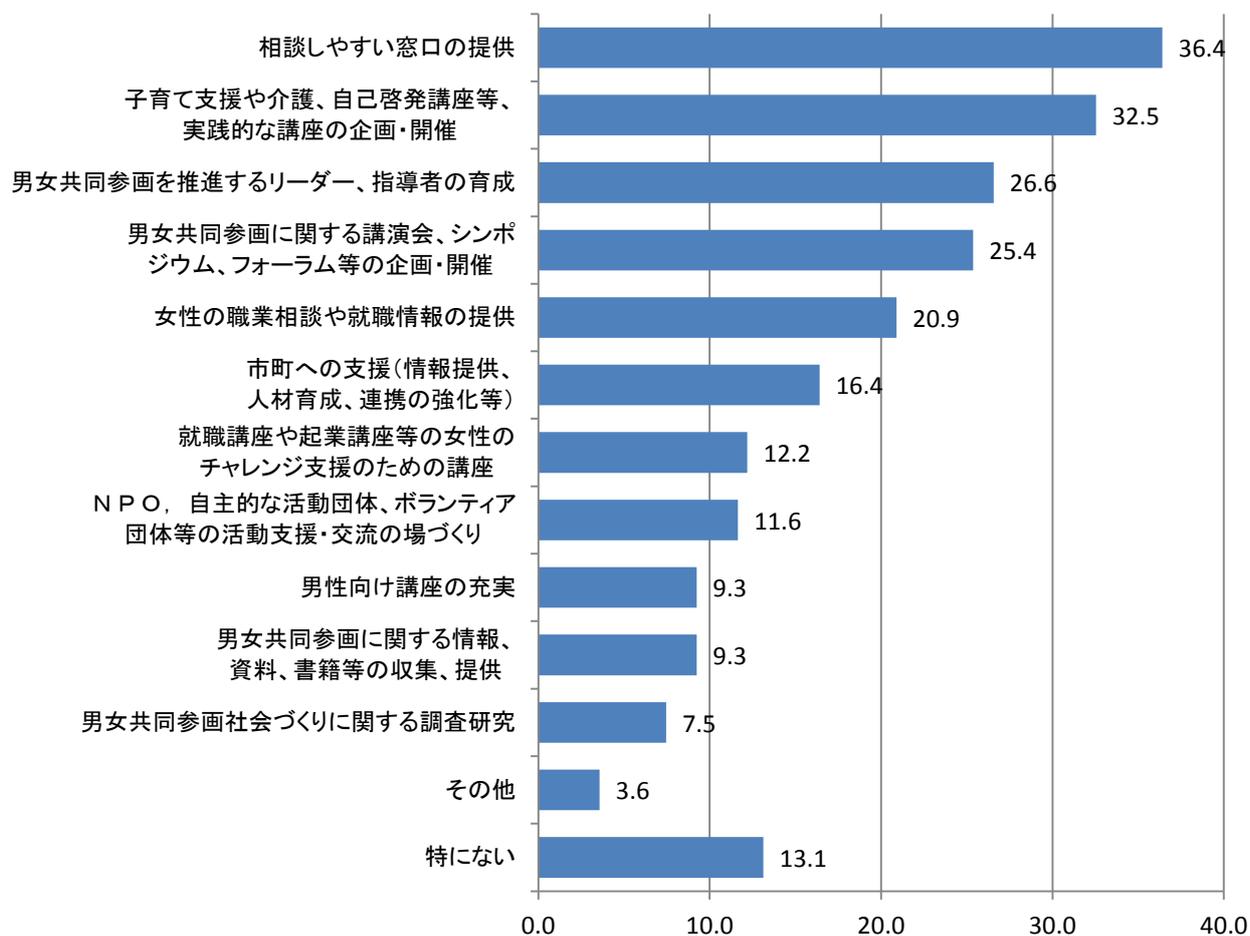
【問11】 県には、男女共同参画センター（G-NETしが）（所在地：近江八幡市）という男女共同参画の取組を支援するための拠点施設がありますが、あなたはこの施設を知っていますか。（回答チェックは1つだけ n=335）

項 目	人数（人）	割合（%）
1. 利用したことがある	67	20.0
2. 利用したことはないが知っている	121	36.1
3. 知らない	147	43.9
合 計	335	100.0



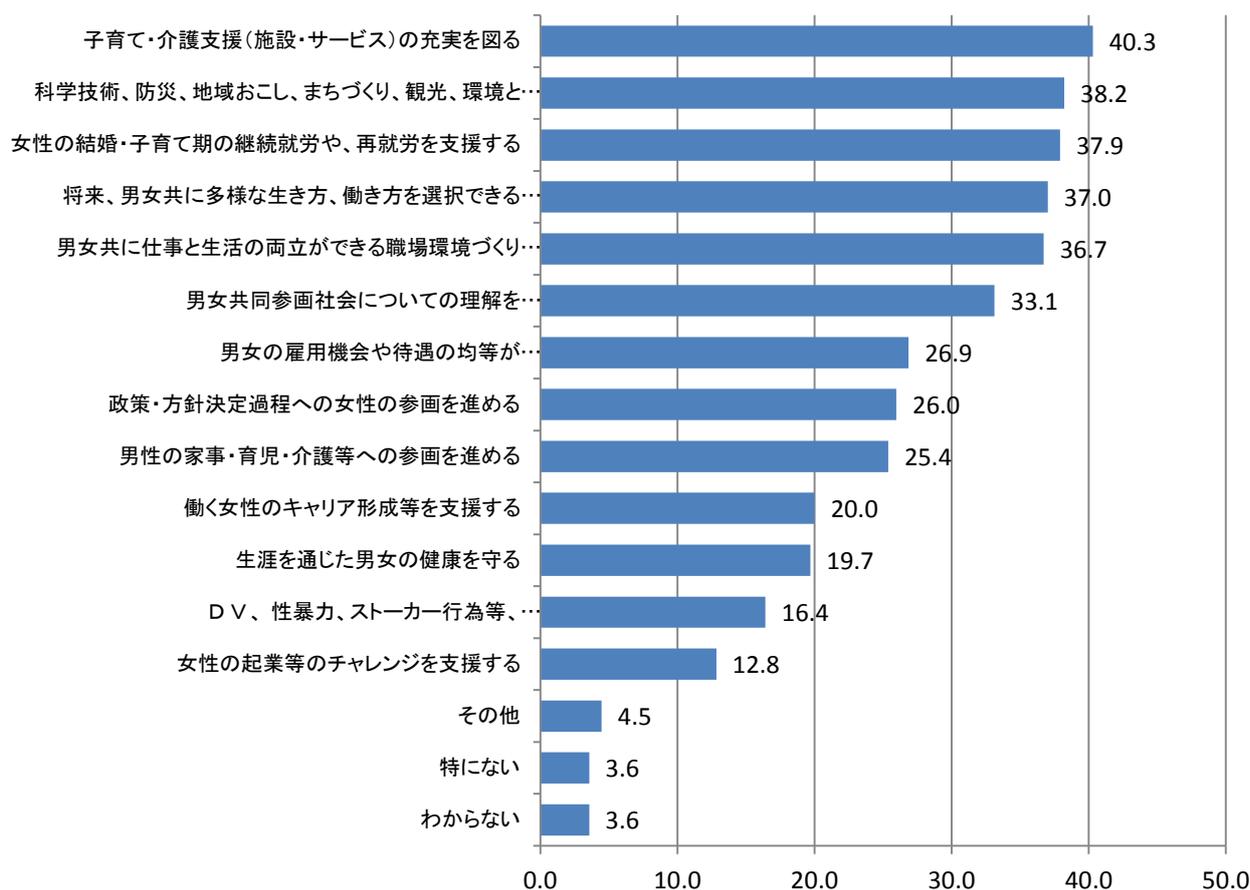
【問12】 今後、男女共同参画センター（G-NETしが）にどのような役割を期待しますか。（回答チェックは3つまで n=335）

項 目	人数（人）	割合（％）
1. 男女共同参画に関する講演会、シンポジウム、フォーラム等の企画・開催	85	25.4
2. 子育て支援や介護、自己啓発講座等、実践的な講座の企画・開催	109	32.5
3. 男女共同参画を推進するリーダー、指導者の育成	89	26.6
4. 男女共同参画に関する情報、資料、書籍等の収集、提供	31	9.3
5. 相談しやすい窓口の提供	122	36.4
6. 男性向け講座の充実	31	9.3
7. NPO、自主的な活動団体、ボランティア団体等の活動支援・交流の場づくり	39	11.6
8. 就職講座や起業講座等の女性のチャレンジ支援のための講座	41	12.2
9. 女性の職業相談や就職情報の提供	70	20.9
10. 男女共同参画社会づくりに関する調査研究	25	7.5
11. 市町への支援（情報提供、人材育成、連携の強化等）	55	16.4
12. その他	12	3.6
13. 特にない	44	13.1



【問13】 男女共同参画社会の実現に向けて、県では今後どのような分野に力を入れていくべきだと思いますか。（回答チェックはいくつでも n=335）

項 目	人数 (人)	割合 (%)
1. 男女共同参画社会についての理解を深めるための啓発・広報を行う	111	33.1
2. 政策・方針決定過程への女性の参画を進める	87	26.0
3. 科学技術、防災、地域おこし、まちづくり、観光、環境といった様々な活動分野における男女共同参画を進める	128	38.2
4. 男性の家事・育児・介護等への参画を進める	85	25.4
5. 子育て・介護支援（施設・サービス）の充実を図る	135	40.3
6. 将来、男女共に多様な生き方、働き方を選択できるよう、学校等における男女共同参画教育を進める	124	37.0
7. 男女の雇用機会や待遇の均等が図られるよう、啓発・広報を行う	90	26.9
8. 女性の結婚・子育て期の継続就労や、再就労を支援する	127	37.9
9. 働く女性のキャリア形成等を支援する	67	20.0
10. 男女共に仕事と生活（家庭・地域生活等）の両立ができる職場環境づくりに向け、働き方の見直し等を企業等に働きかける	123	36.7
11. 女性の起業等のチャレンジを支援する	43	12.8
12. DV（ドメスティック・バイオレンス）、性暴力、ストーカー行為等、あらゆる男女間の暴力をなくす	55	16.4
13. 生涯を通じた男女の健康を守る	66	19.7
14. その他	15	4.5
15. 特にない	12	3.6
16. わからない	12	3.6



【問14】 その他男女共同参画・女性活躍について御意見がありましたらお聞かせください。
(回答いただいた御意見の中から、一部を御紹介します。)

- ・ 最近では、女性の活躍が進んできていると思います。行政の介入も大変重要だと思いますが、働く女性自身が、自分はどうしたい(仕事への思い)、子供はどう育てたい(自分の置かれた環境の中で)、結婚した場合の生活設計、子供が生まれた場合の生活設計、を夫婦間でちゃんと調整(方向性を確定して)して生きていき、その中で行政の必要なサポートが受けられればよいと思います。そのサポート自体は、人によって、必要なものが異なると思います。
- ・ 男女共同参画が頻繁に言われるようになったのはここ最近です。やはり、地元の行事でも男性の役割、女性の役割ときっちりと区切りがあるものが多いです。職場でも、まだまだ男性優位な状態となっており、平準化されるまでまだまだ時間がかかると感じています。子供達の教育の段階から、男女平等を意識付け、お年寄りにも理解してほしいと思います。もっと女性活躍についての講座、講演会などを開催してほしいです。
- ・ 男女共同参画と言っても進んでいない。たとえば自治会等では、女性を蔑視されると聞きます。男性が偉いという考えが無くなり、女性の声に耳を傾けることで、男性には気づかないことでプラスに働くことは多々あると思います。
- ・ 預かり保育の充実、支援や介護の必要な方の受け入れの充実などによる働くことのできる環境作りが大切です。一つ一つの機関ではできないので県が主導して働きやすい県を作してほしいです。
- ・ 子育て時には働いていても子供中心の生活となります。子供が体調悪くなると学校まで迎えに行く、仕事の時間に融通をつける など。その事に対しまだまだ職場の理解は不十分で、「子供のいる人はいつ休むか分からないからあてにならない」「仕事とは家庭を犠牲にするもの」と実際言われた。こういった職場の考え方が間違っていることを第三者の立場で言ってほしい。子育ての女性を守ってほしい。▪
- ・ せっかく軌道に乗ってきた仕事を結婚や育児と引き替えにするのは、悲しいことです。環境や周りの理解がないと、ますます少子化になるばかり。どちらかを選ぶのではなくて、両立できる枠組みがあれば、しかもそれが負担にはならず、生活に潤いをもたらしてくれるなら、世の中の女性たちは、楽しい未来を思い描けるのかなと思います。時間や体力のある年配の方々に、子どもたちを見てもらったり、囲碁や将棋、お花や裁縫など教えてくれる寺小屋みたいなものがあればいいなと思います。
- ・ 男女それぞれ平等に人生の夢や希望目指して生きる機会が与えられる社会の実現は、現代において当然のことで、男女共同参画・女性活躍社会の整備・推進は重要な課題である。ただ、結婚した夫婦・家庭において夫婦、家族が十分なコミュニケーションの結果、納得づくで女性が家事子育てに専念されるのはそれはまた、女性の活躍ではないか?要は社会で働きたい、働かねばならないという女性の皆さんが存分に働ける良好な環境を作ってあげる所謂「男女共同参画・女性活躍推進」環境の整備推進が重要であると思慮する。
- ・ 育児休業や介護休業により一時的に職場を離れている人がいるということが、どの職場においても普通のこと、当たり前のことになるべきである。しかしそうは思わずに、そういう休暇を取る人を、迷惑だとか辞めればいいのにと言う人が、男性ばかりではなく女性にもある。もっともっと教育、啓発が必要だ。
- ・ 職場で女性社員が育児休暇後に復職したが、本人が周りの同僚に気を使い、パートに契約変更したり、退職してしまう者がいた。会社として時短などの制度はあり、周りの者も理解していても、周りの者に負担がかかっていることを意識して仕事のスキルは十分あるのに去っていくことに残念に思った。子育てが落ち着いてから本人の能力やスキルに応じた条件で、再雇用できるような制度も充実させるべきだと思う。いずれにしても周りの者の理解を深める啓発活動とともに、本人に対する支援、相談体制も整備すべきだと思う。
- ・ 国会議員、都道府県知事、市町村長等々の公職はまだまだ男性が多く、このような場にもっともっと女性の活躍の場が出来ればよいと思う。
- ・ 女性が出産後も変わらず働き続けることを可能にするためには、男性の子育てへの参加の後押しが重要です。男性が参画しやすい環境ができることで、それが女性の社会進出推進に繋がっていくことはご存知の通りです。介護についても同様です。

- ・ 企業側の役割が一番大きいと思う。体裁、器だけは制度化したりしているものの、実際の個々の職場の内情により対応レベルはばらばらだと思う。とくに専門性が高くなる職場程、どう参画させるべきなのか現実に即した課題解決方法を部署任せにしないやり方を企業としてとっていないと無理だと感じる。出産後の女性復帰にしてもなかなか難しいと感じることが管理職の経験としてあった。そこら辺をどう解決しているのかの事例を管理者層に積極的に紹介、指導していくことが理念、理屈を唱えることより大事だと思う。
- ・ こういう啓発活動にはいつも女性ばかりが集まって声を上げている気がする。その場に男性がいなければいくら声を大きくしても肝心の男性に届くわけがないと思う。男性が多くの時間を過ごす職場で啓発してほしい。
- ・ 女性活躍を言葉だけ言い過ぎる傾向を感じます。男性であれ女性であれ、活躍という言葉で表現できるような人は実際には少ない。そこに頑張れる仕事と、それに相応しい報酬があれば、人は自分でそれを求めて努力するはず。啓発はやり続けることが必要ですが、活躍のキーワードは疑問です。
- ・ 私の世代は男女雇用機会均等法が出来た頃に社会人として働き出したので、仕事における男女の隔たりはあまり感じてこなかったように思う。その分厳しい立場に立つこともあったがやりがいはおおいに感じられた。
- ・ 私は40代の未婚女性です。女性参画は「能力あるのに子供がいるから働けない」女性をサポートしてるイメージがありますが、能力があったら行政のサポートがなくても起業したり職場でうまく過ごされてるのではないのでしょうか？お子さんが小さい女性のサポートをしているのは、まわりの男性や家族だけでしょうか。お盆も正月もお子さんや家族がいる女性にお休みを譲って、家族のために定時退社する女性の代わりに残業しているのは男性だけでしょうか。未婚者は税金をフルで払って、怪我や病気で働けなくなっても、家族がいらないから誰も支援してくれないというのに。設問や選択肢が残念。
- ・ 育児を女性が行うのかは男女の仕事内容の違いによる給料の差である。男性が総合職で女性がアシスタント職が多いのも問題。企業が差をなくさないダメ。給料が高い方が休むことが出来ないのは当然。
- ・ 学生時代は全く男女平等で育った女性たちも社会に出てガラスの天井がある事に気付くと思います。まず政治の世界から男女同一の議員制にすることが根本的な改革になると思います。
- ・ 優秀な女性を活用することには何ら悪い点はありませんが、「女性だから」「女性リーダーを増やさないと行けないから」女性を登用していくというのは間違っていると考えます。
男女共に得手不得手はあると思うので、活躍できる分野では推進しても良いと思います。が、何でもかんでも男女平等や女性活躍と言うのはいかなものかだと思います。
- ・ 少子高齢化が進む中、女性活躍推進は社会問題のみならず、経済面でも日本が早急に取り組むべき重大なテーマ。既に大手企業では、女性の採用率・管理職率など目標数値で管理（チェックもされている）するなど、進んで来たようには感じる。中小企業に関しては、厳しい面はあるかもしれないが、管理職比率や女性の処遇改善など、多少の強制強化が必要では？また、国内の需要が低下する中、女性や外国人の目線からの新需要・新サービスの創造が必要。残された時間は少ないと思うが。
- ・ 男性女性に関わらず平等に育児や介護が出来るように時短や休みをとれるよう企業が努力するよう働きかけて欲しい。その人が休んだら仕事が回らない、出来ないとかの考えがなくなるよう働きかけて欲しい。休むことになるべく抵抗がないような環境づくりを推進して欲しい。今現在子育て中で希望の仕事が出来てない。積極的に条件付きの女性(育児や休みなど)を採用してほしい。自分達はこうしてるからできるでしょと強要しないように働きかけて欲しい。日曜や祝日、早出、遅出、夜勤ができないと採用出来ないとか、働けないとか、子育て中の方の理解が全然ないのでもっと理解してもらえよう働きかけて欲しい。