

Ⅱ. 調査結果の概要

1 男女の地位に関する意識について

(1) 各分野での男女の地位の平等感

- 社会全体でみると「平等である」は 13.7%、『男性が優遇』されているが 66.9%

各分野での男女の地位の平等感は、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」をあわせた『男性が優遇』は、「社会全体でみて」では 66.9%である。

分野別にみると、『男性が優遇』が大きな割合を占めるのは「政治の場で」(76.5%)、次いで「社会通念・慣習・しきたりなど」(73.3%)である。

「平等である」は、「学校教育の場で」が最も多く 53.1%となっている。

(2) 日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところ

- 「地域社会」が最も多い

日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところは、「地域社会」が最も多く 32.6%となっており、令和元年度調査と比較して 4.6 ポイント上昇している。また、「不公平は感じない」は 17.4%であり、4.3 ポイント低下している。

(3) 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方

- 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に『同感しない』は 74.1%

「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、「同感する」と「どちらかといえば同感する方である」をあわせた『同感する』は 18.8%、令和元年度調査と比較して 16.0 ポイント低下している。「同感しない」と「どちらかといえば同感しない方である」をあわせた『同感しない』は 74.1%、14.6 ポイント上昇している。

全体的にみると『同感する』の比率は低下傾向、『同感しない』の比率は上昇傾向にある。

(4) 「同感する」「どちらかといえば同感する方である」と考える理由

- 「母親が家庭にいた方が、子どもの成長にとって良いと思うから」が 53.5%で最多

「男性が仕事をし、女性が家庭を守るべき」という考え方に『同感する』理由は、「母親が家庭にいた方が、子どもの成長にとって良いと思うから」が最も多く 53.5%となっている。

(5) 「どちらかといえば同感しない方である」「同感しない」と考える理由

- 「男女ともに仕事と家事・育児・介護等の両方に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が 68.2%

「男性が仕事をし、女性が家庭を守るべき」という考え方に『同感しない』理由は、「男女ともに仕事と家事・育児・介護等の両方に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が最も多く 68.2%、次いで「性別によって一律に役割を決めることはおかしいと思うから」が 55.4%と多くなっている。

2 男性の参画について

(1) 男性として生きづらさを感じる事（男性の方のみ）

- 「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」が 42.8%で多い

男性として生きづらさを感じることは、「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」が最も多く 42.8%、次いで「なにかにつけ「男だから」「男のくせに」と言われること」が 25.0%、「家庭を持ち、配偶者や子を養って一人前だとされていること」が 24.7%と続いている。なお、「特にない」は 30.8%である。

(2) 男性が家事をすること

- 「男性も積極的に家事をするほうがよい」が 62.0%で最多

男性が家事をすることについては、「男性も積極的に家事をするほうがよい」が最も多く 62.0%、次いで「男性もなるべく家事をするほうがよい」が 33.9%となっている。

(3) 男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なこと

- 「夫婦や家族間でのコミュニケーション」や「育児や介護休業を取得しやすい環境」が多い

男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なことは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も多く 56.2%、次いで「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」が 45.6%となっている。

(4) 男性が育児休業を取得すること

- 「共働きかどうかに関わらず率先して取得する方がよい」が 56.8%で最多

男性が育児休業を取得することは、「共働きかどうかに関わらず率先して取得する方がよい」が最も多く 56.8%、次いで「共働きであれば率先して取得する方がよい」が 16.5%、「共働きかどうかに関わらず取得することはやむを得ないが、必要最低限にすべきである」が 15.3%と続いている。

(5) 男性の育児休業の取得を進めるために職場で必要な取組

- 「管理職・上司の意識改革」が 48.1%で最多

男性の育児休業の取得を進めるために職場で必要な取組は、「管理職・上司の意識改革」が最も多く 48.1%、次いで「育児休業を取得しても不利にならない人事評価制度の確立・周知」が 45.9%、「休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備」が 35.4%と続いている。

3 家庭生活や地域活動について

(1) 家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《理想》

- 《理想》としては、どの分野も「自分と配偶者（パートナー）が同程度に分担」の割合が高く、【介護・看病】【子どもの教育としつけ】が約 8 割

各分野での家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《理想》は、「自分と配偶者（パートナー）が同程度に分担」の割合が高く、【介護・看病】は 82.0%、【子どもの教育としつけ】は 84.5%と多くなっている。

「自分が分担」と「主に自分が分担」をあわせた『主に自分』は、【生活費を稼ぐ】が最も多く 27.8%となっている。

一方、「主に配偶者（パートナー）が分担」と「配偶者（パートナー）が分担」をあわせた『主に配偶者（パートナー）』は、【生活費を稼ぐ】が最も多く 23.6%となっている。

(2) 家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《現実》（配偶者（パートナー）がいる方のみ）

- 《現実》としては、どの分野も『主に自分』の割合が高い

各分野での家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《現実》は、「いつもする」と「時々する」をあわせた『主に自分』は、【食事の後かたづけ】が最も多く 87.6%、次いで【掃除】が 86.0%、【日常の買い物】が 84.8%と続いている。

男性の役割分担の割合が高い（女性の割合を上回った）項目は、【ごみ出し】【自治会等の地域活動への参加】のみ。一方、女性の役割分担の割合が高い項目は、【掃除】【洗濯】【日常の買い物】【食事のしたく】【食事の後かたづけ】で、『主に自分』の回答が 9 割を超えている。

4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(1) 生活の中での「仕事」、「プライベート・家庭生活」のバランス

- 《理想に最も近いもの》《現実の状況に最も近いもの》ともに「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立

生活の中での「仕事」、「プライベート・家庭生活」のバランスは、《理想に最も近いもの》《現実の状況に最も近いもの》ともに、「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立が最も多く、《理想に最も近いもの》は 63.6%、《現実の状況に最も近いもの》は 37.2%となっている。しかし、《現実の状況に最も近いもの》は「仕事を優先」も 32.9%と多く、両立できている割合が高いとは言えない。

(2) 「仕事と生活の調和が実現された社会」に近づくために職場において必要な取組

- 「無駄な業務・作業をなくし、労働時間の短縮する」や「管理職の意識改革」が上位

「仕事と生活の調和が実現された社会」に近づくために職場において必要な取組は、「無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する」が最も多く 48.5%、次いで「管理職の意識改革を行う」が 39.7%、「短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする」が 36.4%と続いている。

5 働き方について

(1) 女性自身が考える理想の働き方（女性の方のみ）

- 「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が 47.3%で最多

女性自身の考える理想の働き方は、「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が最も多く 47.3%、次いで「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が 23.6%、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が 18.2%と続いている。

令和元年度調査と比較して「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」は 18.3 ポイント大きく上昇している。一方で、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイム（パートタイム）で仕事を続ける」は低下している。

(2) 第一子出産時の主な職業（女性の方のみ）

- 「勤め人（正規の職員・従業員、会社などの役員）」が 60.7%で最多

第一子出産時の主な職業は、「勤め人（正規の職員・従業員、会社などの役員）」が最も多く 60.7%、次いで「勤め人（非正規の職員・従業員（パート・アルバイト・派遣等）」が 27.5%、「家族従業者（農家や会社など自営業主の家族で、その自営業に従事している方）」が 5.7%と続いている。

(3) 第一子の子育てを始めたことによる仕事の状況（女性の方のみ）

- 「子育てをしながら、仕事を続けた（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が 37.2%で最多

第一子の子育てを始めたことによる仕事の状況は、「子育てをしながら、仕事を続けた（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が最も多く 37.2%、次いで「仕事を一時やめ、その後、パートタイム（非正規の職員・従業員）の職に就いた」が 19.3%、「子育てを始めてから、仕事を持っていない」が 13.2%と続いている。

(4) 第一子の子育てを始めたことで仕事をやめた理由（女性の方のみ）

- 「仕事と家事、育児の両立をこなす自信がなかったため」が 35.2%で最多

第一子の子育てを始めたことで仕事をやめた理由は、「仕事と家事、育児の両立をこなす自信がなかったため」が最も多く 35.2%、次いで「家事・育児に専念したかったため」が 26.1%、「家事、育児について、配偶者（パートナー）等家族の協力が得られなかったため」が 24.1%と続いている。

(5) 第一子の子育てを始めた当時の子育てと仕事の状況に対する満足度（女性の方のみ）

- 「満足していた」「どちらかといえば満足していた」をあわせた『満足』が 66.6%

第一子の子育てを始めた当時の子育てと仕事の状況に対する満足度は、「どちらかといえば満足していた」が最も多く 45.2%、次いで「どちらかといえば不満だった」が 25.0%、「満足していた」が 21.4%と続いている。「満足していた」と「どちらかといえば満足していた」をあわせた『満足』は 66.6%となっている。

(6) 正規の会社員・職員・従業員として働く意向

(職業が勤め人(非正規の職員・従業員(パート・アルバイト・派遣等))の方のみ)

- 「条件が合えば希望する」と「希望する」をあわせた『希望する』が 73.2%

正規の会社員・職員・従業員として働く意向は、「条件が合えば希望する」が最も多く 56.6%、次いで「希望しない」が 26.9%、「希望する」が 16.6%となっており、「条件が合えば希望する」と「希望する」をあわせた『希望する』は 73.2%となっている。

(7) 正規の会社員・職員・従業員として働いていない理由

(職業が勤め人(非正規の職員・従業員(パート・アルバイト・派遣等))の方のみ)

- 「妊娠・家事・育児・介護等家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」が 39.6%で最多

正規の会社員・職員・従業員として働いていない理由は、「妊娠・家事・育児・介護等家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」が最も多く 39.6%、次いで「家庭の事情以外の理由で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」が 20.1%、「正規の会社員・職員・従業員の仕事に自分でもできる仕事があるか自信がないため」が 15.5%と続いている。

(8) 男性が考える女性の理想の働き方(男性の方のみ)

- 男性が考える女性の理想の働き方は、「仕事を続ける(育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。)」が 49.5%で最多

男性が考える女性の理想の働き方は、「仕事を続ける(育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。)」が最も多く 49.5%、次いで「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が 20.3%と続いている。

令和元年度調査と比較して「仕事を続ける(育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。)」は 26.8 ポイント大きく上昇している。一方で、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイム(パートタイム)で仕事を続ける」は低下している。

(9) 女性が仕事を続けていくために必要なこと

- 「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が 60.7%で最多

女性が仕事を続けていくために必要なことは、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多く 60.7%、次いで「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」が 42.4%、「職場において育児や介護の休業を整備し、男女問わず利用しやすい環境(人員体制や職場風土等)にすること」が 40.2%と続いている。

(10) 管理職につく女性が少ない最も大きな理由

- 「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が 33.7%で最多

管理職につく女性が少ない最も大きな理由は、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多く 33.7%、次いで「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が 23.3%と続いている。

6 男女間の暴力について

(1) 男女間の暴力に関する言葉や事柄の認知度

- 「内容まで知っている」の割合は、《DV》が 87.3%、《デートDV》が 47.0%

男女間の暴力に関する言葉や事柄の認知度について、DV（ドメスティック・バイオレンス、配偶者・パートナーからの暴力）は、「内容まで知っている」が最も多く 87.3%、「聞いたことはあるが内容は知らない」が 11.5%と続いており、あわせた『認知度』は 98.7%となっている。

また、デートDV（恋人間で起こるDV）は、「内容まで知っている」が 47.0%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が 31.9%と続いており、あわせた『認知度』は 78.9%となっている。

(2) 夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験

- 「直接経験したことがある」は 7.8%

夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験については、「直接経験したことがある」が 7.8%、「直接経験したことはないが、自分のまわりに経験した（している）人がいる」が 24.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「直接経験したことがある」は 0.7 ポイント、「直接経験したことはないが、自分のまわりに経験した（している）人がいる」は 0.8 ポイント低下している。

(3) 夫婦や恋人の間で相手から暴力を受けたときに相談できる機関の認知度

- 「警察総合相談（県民の声 110 番）」が 24.3%で最多、一方で「いずれの相談機関も知らない」は約 4 割

夫婦や恋人の間で相手から暴力を受けたときに相談できる機関の認知度は、「いずれの相談機関も知らない」が最も多く 43.8%、知っている機関は「警察総合相談（県民の声 110 番）」が最も多く 24.3%、「市町の福祉・女性・人権相談窓口」が 19.3%、「福祉事務所、保健所」が 17.4%と続いている。

令和元年度調査と比べると、「女性の人権ホットライン（大津地方法務局）」「配偶者暴力相談支援センター」を除く機関の認知度は低下傾向にある。一方、「いずれの相談機関も知らない」は 2.7 ポイント上昇している。

7 男女共同参画社会について

(1) 理想の男女共同参画社会の姿

- 「男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活に参画している」が 65.7%で最多

理想の男女共同参画社会の姿については、「男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活に参画している」が最も多く 65.7%、次いで「育児や介護などと仕事が両立できる」が 40.8%となっている。

(2) 県立男女共同参画センター（G-NETしが）の認知度

- 『認知度』は約 2 割、「利用したことがある」は 5.9%

県立男女共同参画センター（G-NETしが）の認知度は、「利用したことがある」と「利用したことはないが知っている」をあわせた『認知度』は 23.8%、令和元年度調査と比較して 5.3 ポイント、「利用したことがある」は 5.9%で 2.3 ポイント低下している。

(3) 県立男女共同参画センター（G-NETしが）に期待する取組

- 「男女共同参画に関する相談しやすい窓口の運営」、「子育て支援や介護、自己啓発講座など実践的な講座の企画・開催」が多い

県立男女共同参画センター（G-NETしが）に期待する取組については、「男女共同参画に関する相談しやすい窓口の運営」が最も多く 26.8%、次いで「子育て支援や介護、自己啓発講座など実践的な講座の企画・開催」が 24.8%となっている。

(4) 滋賀マザーズジョブズステーションの認知度

- 「滋賀マザーズジョブズステーション」の『認知度』は 10.3%

滋賀マザーズジョブズステーションの認知度は、「草津駅前と近江八幡の両方とも知っている」が 2.4%、「草津駅前は知っているが、近江八幡は知らない」が 4.3%、「近江八幡は知っているが、草津駅前は知らない」が 3.6%となっており、両方及び片方のみ知っているをあわせた『認知度』は 10.3%となっている。

令和元年度調査と比較して『認知度』は 6.2 ポイント低下している。