

4 女性の就業と社会進出 職場における男女共同参画について

1 女性の就業

問14 あなたは、女性が働くことについて、どのようにお考えですか。（〇は1つだけ）

【全体の傾向】

女性の就業についてたずねたところ、「個人の考え方による」が47.2%と最も高くなっています。次いで「子どもができたら退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」が25.6%、「子どもができるても、働き続ける方がよい」が23.3%となっています。

【属性別の傾向 男女別・年代別】

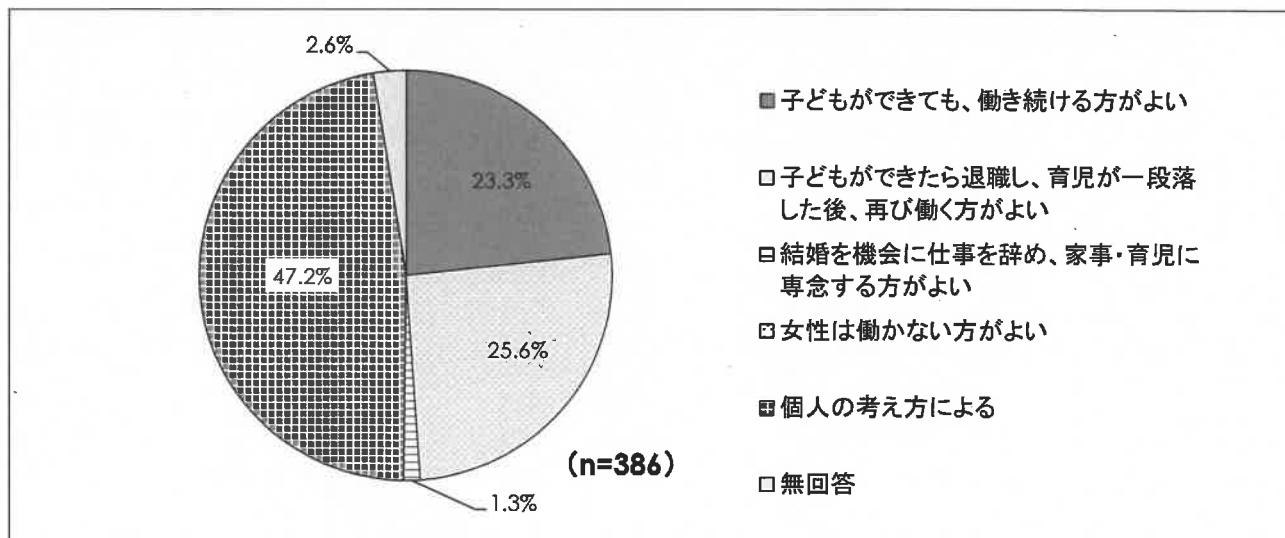
男女別にみると、「個人の考え方による」の割合が男女ともに最も高くなっています。女性（53.4%）が、男性（39.7%）を13.7ポイント大きく上回っています。

また、「子どもができるても、働き続ける方がよい」は男性（27.6%）が女性（19.7%）を7.9ポイント上回っており、男性の方が“女性は働き続ける方がよい”と考えている人の割合が高くなっています。

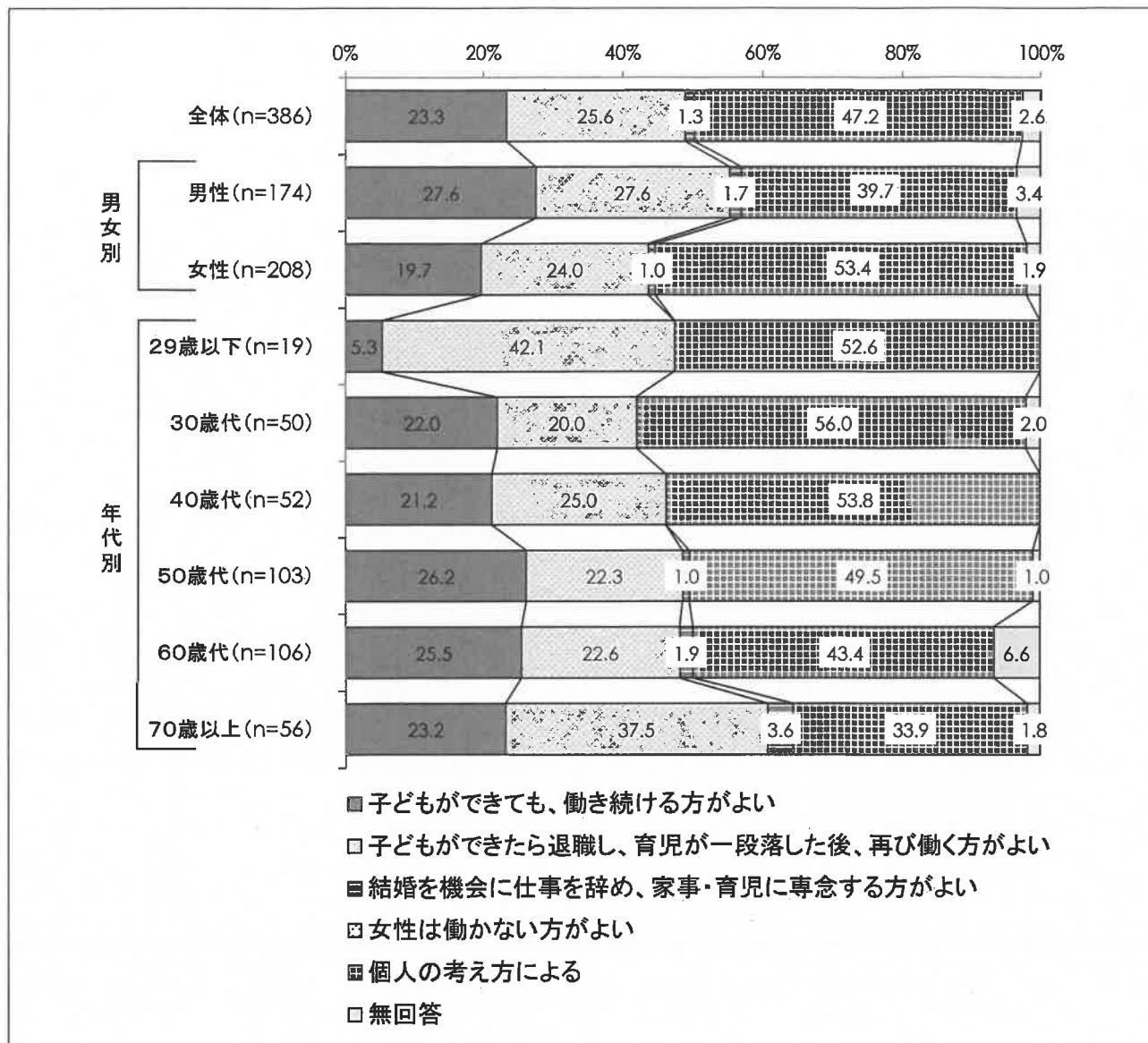
年代別にみると、70歳以上では「子どもができたら退職し、育児が一段落した後、再び働く方がよい」と考える人が最も多く、37.5%を占めています。

一方、その他の年代では「個人の考え方による」が高い割合を占めており、特に29歳以下（52.6%）、30歳代（56.0%）、40歳代（53.8%）では5割を超えています。

図表 23 女性の就業について（全体）



図表 24 女性の就業について（男女別・年代別）



2 女性の就業の継続

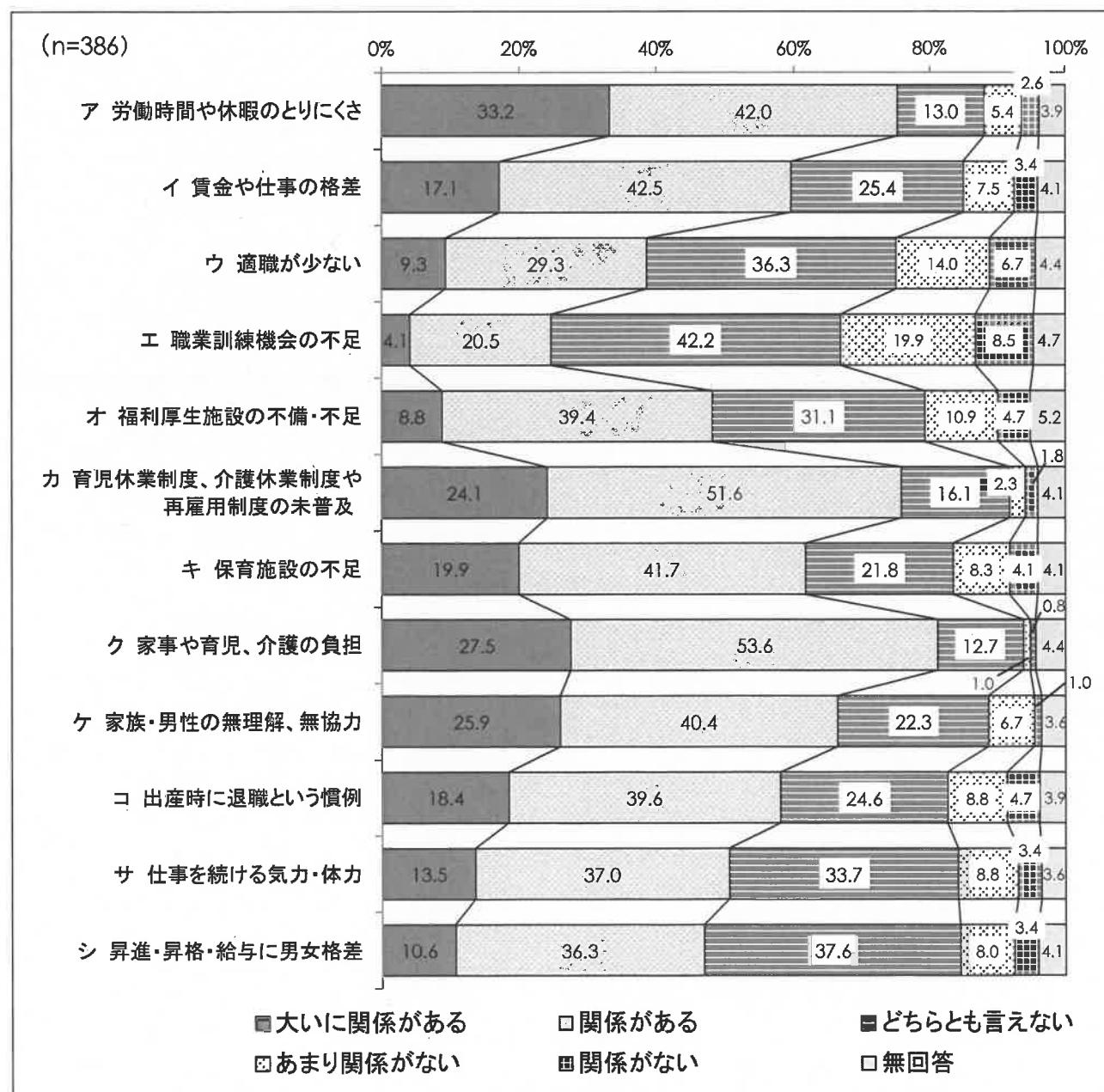
問15 あなたは、下記の項目について、女性が働くことへの妨げと関係があると思いますか。
次のア～シのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

【全体の傾向】

女性の就業の妨げとの関連性についてたずねたところ、「大いに関係がある」と「関係がある」を合わせた『関係がある』の割合が高い項目は、「家事や育児、介護の負担」(81.1%)、「育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及」(75.7%)、「労働時間や休暇の取りにくさ」(75.2%)などとなっています。

一方、「職業訓練機会の不足」、「適職が少ない」、「昇進・昇格・給与に男女格差」などでは『関係がある』の割合が低く、「どちらとも言えない」が約3割～4割程度を占め、最も高くなっています。

図表 25 女性の就業の妨げとの関連性（全体）

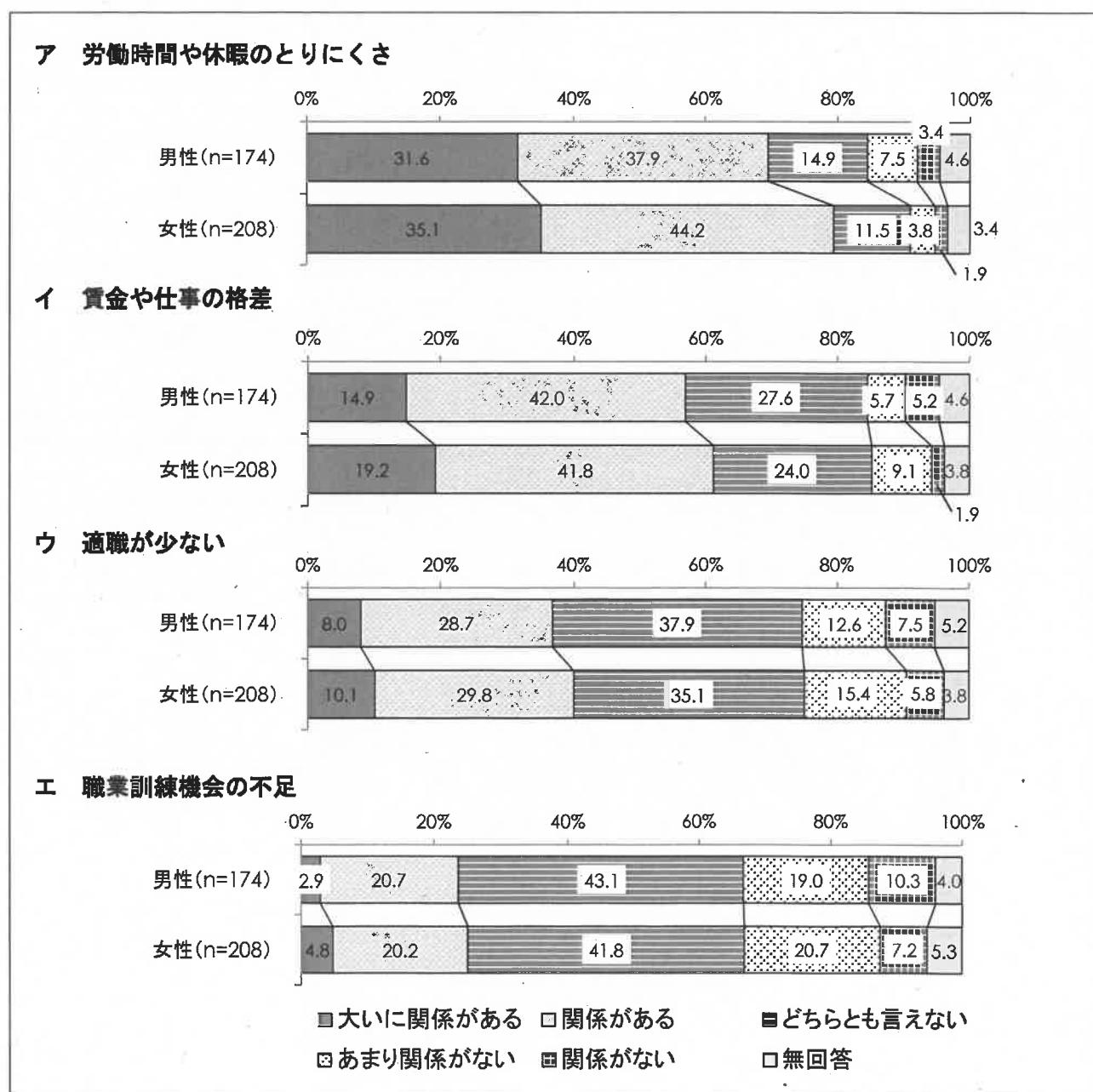


【属性別の傾向 男女別】

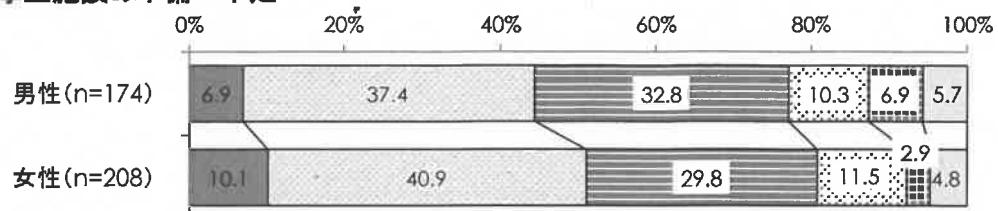
男女別に『関係がある』の割合をみると、「仕事を続ける気力・体力」については、女性（60.6%）が男性（38.5%）を22.1ポイント大きく上回っており、女性の6割が『関係がある』と回答しています。また、「労働時間や休暇のとりにくさ」（男性69.5%、女性79.3%、9.8ポイント差）、「家族・男性の無理解・無協力」（男性61.5%、女性70.7%、9.2ポイント差）、「昇進・昇格・給与に男女格差」（男性42.0%、女性50.5%、8.5ポイント差）、「家事や育児、介護の負担」（男性76.4%、女性84.6%、8.2ポイント差）「保育施設の不足」（男性57.4%、女性65.4%、8.0ポイント差）などでも、女性の『関係がある』の割合が男性の割合を大きく上回っています。

休暇のとりにくさや給与格差、男性の無理解や家事、育児、介護の負担、保育施設の不足などでは、男性よりも女性の方が「女性の就業の妨げ」と関係があると感じています。

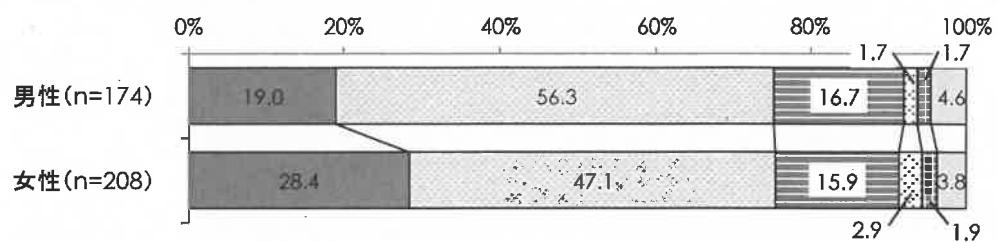
図表 26 女性の就業の妨げとの関連性（男女別）



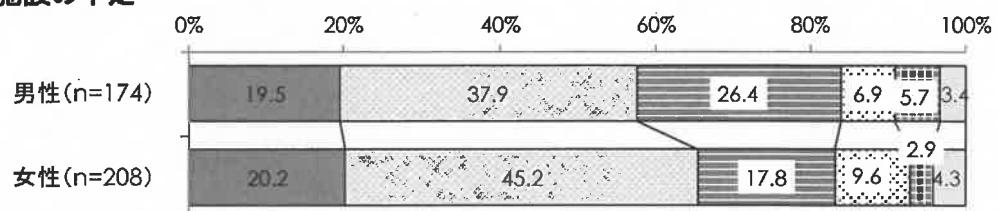
オ 福利厚生施設の不備・不足



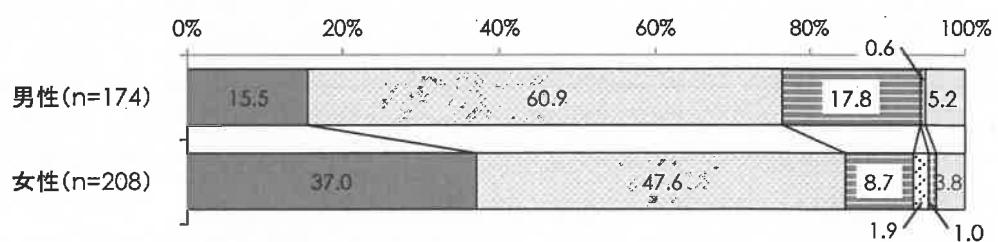
カ 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及



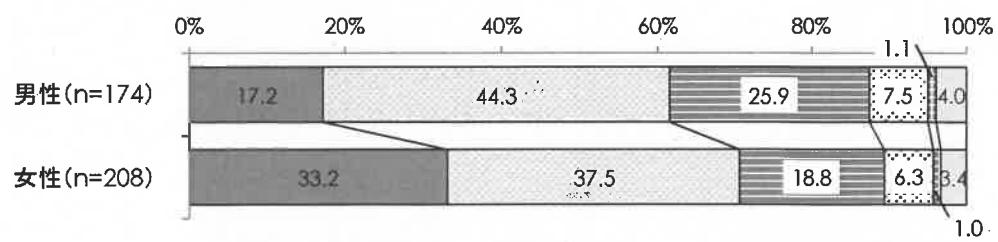
キ 保育施設の不足



ク 家事や育児、介護の負担



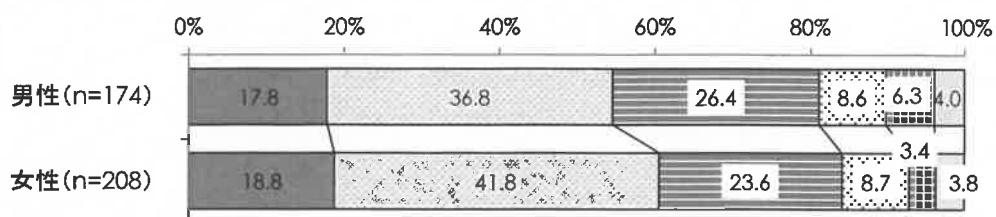
ケ 家族・男性の無理解、無協力



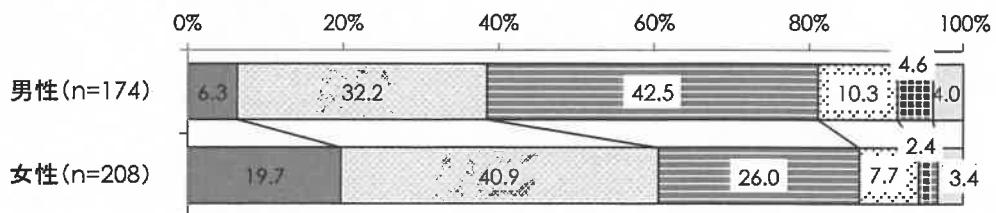
■大いに関係がある □関係がある
□あまり関係がない □関係がない

□どちらとも言えない
□無回答

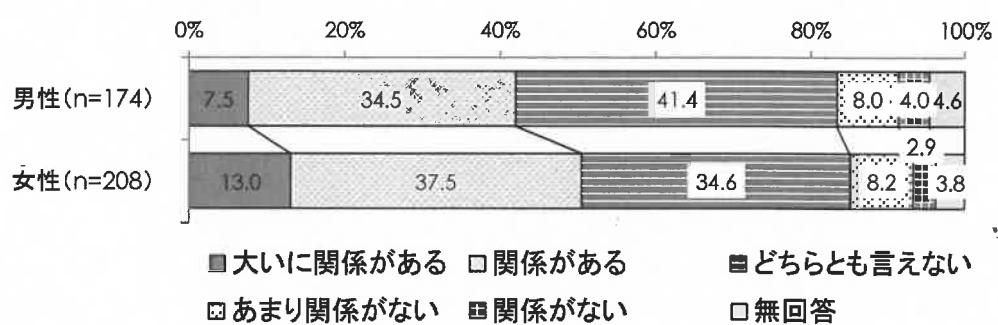
コ 出産時に退職という慣例



サ 仕事を続ける気力・体力



シ 昇進・昇格・給与に男女格差



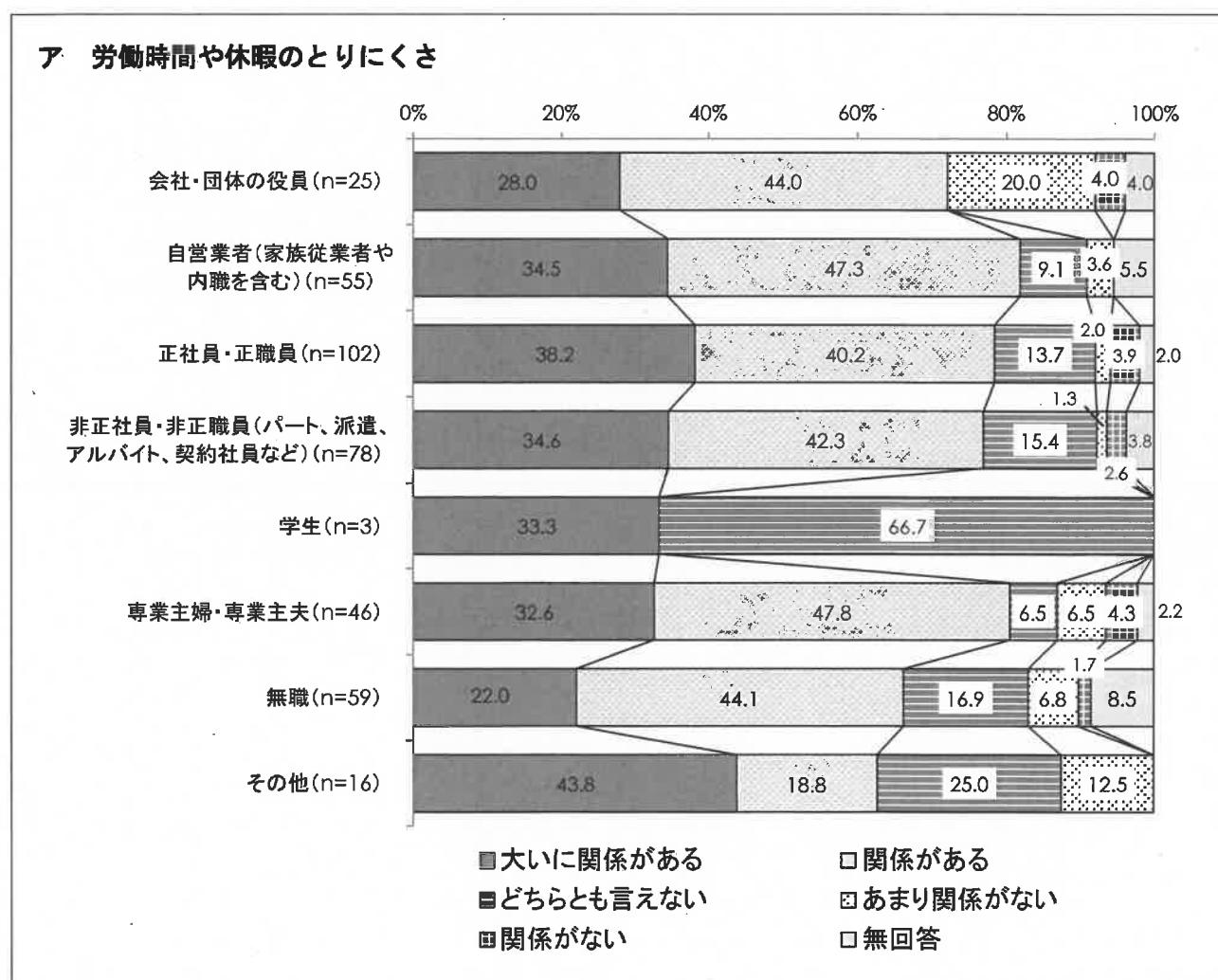
【属性別の傾向 職業別】

職業別に『関係がある』の割合をみると、会社・団体の役員、自営業者では「ア 労働時間や休暇のとりにくさ」の割合が、他の項目に比べて最も高く（会社・団体の役員では「ク 家事や育児、介護の負担」も同率）、女性の就業の妨げと関連性があるのは、労働時間や休暇がとりにくいことだと考える人が多くなっています。

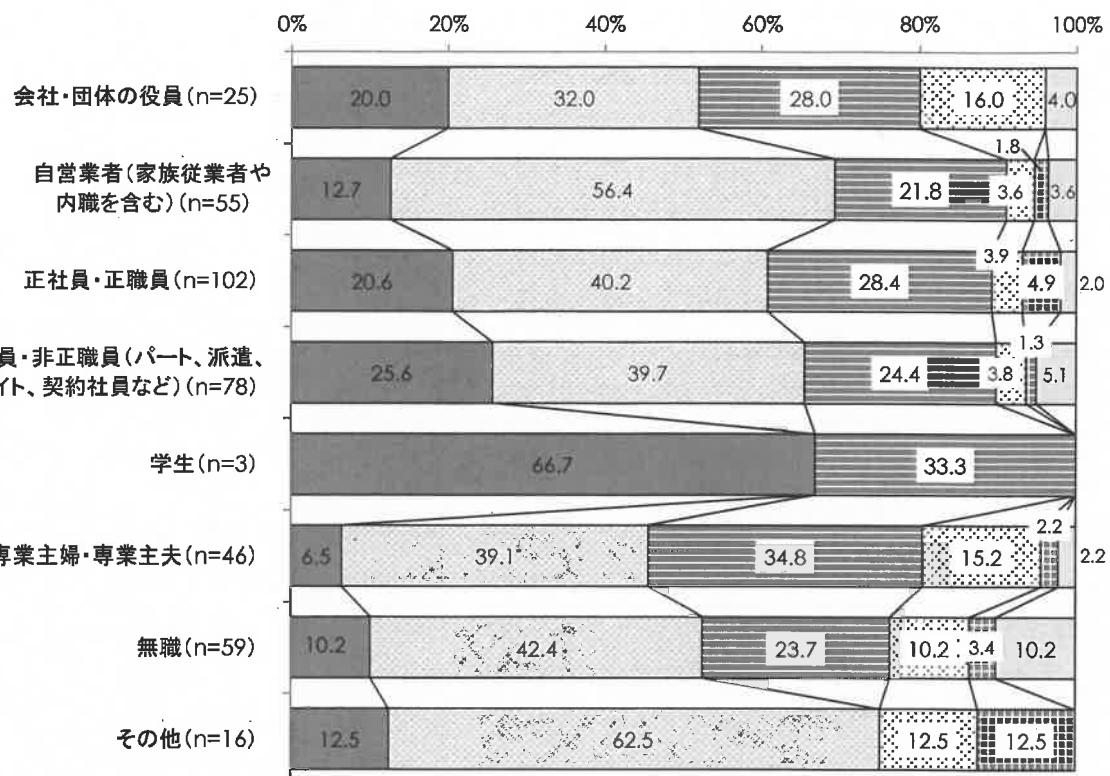
一方、上記以外の職業では「ク 家事や育児、介護の負担」の割合が最も高く、職業の種類に関わらず、家事や育児、介護の負担が女性の就業の妨げと関係があると考える人が多くなっています。

次いで、正社員・正職員、無職、その他では「育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及」の『関係がある』の割合が高く、非正社員・非正職員、専業主婦・専業主夫では「労働時間や休暇のとりにくさ」の割合が高くなっています。

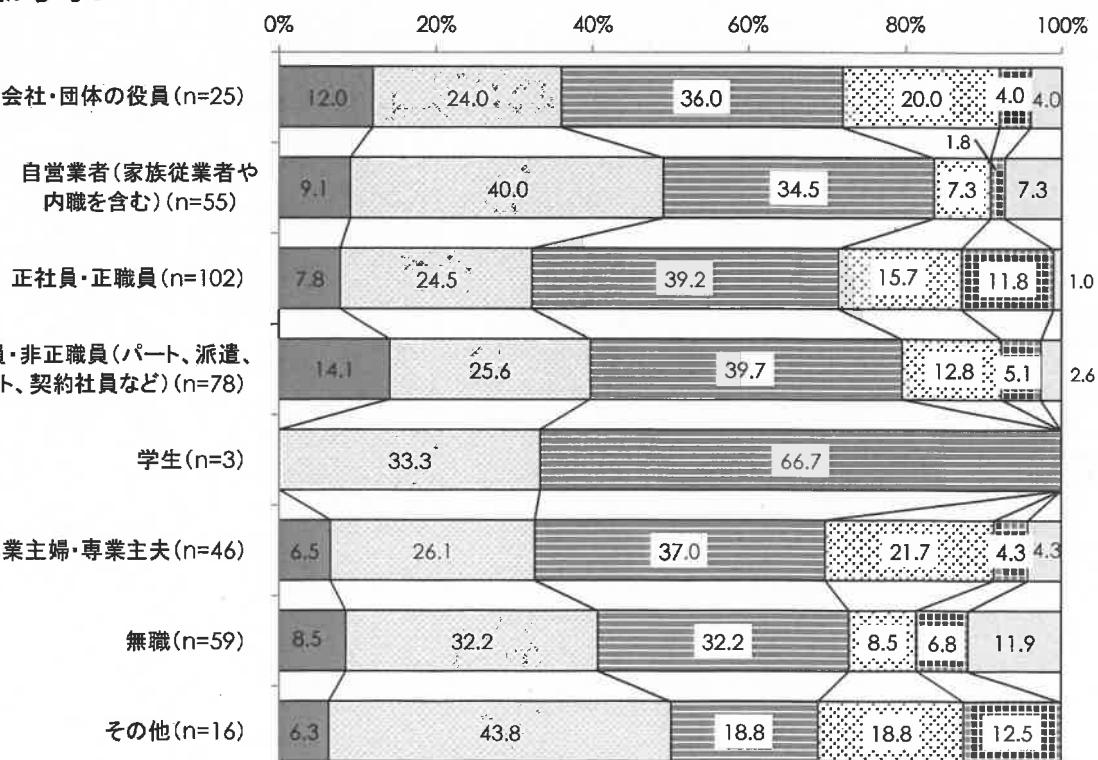
図表 27 女性の就業の妨げとの関連性（職業別）



イ 賃金や仕事の格差



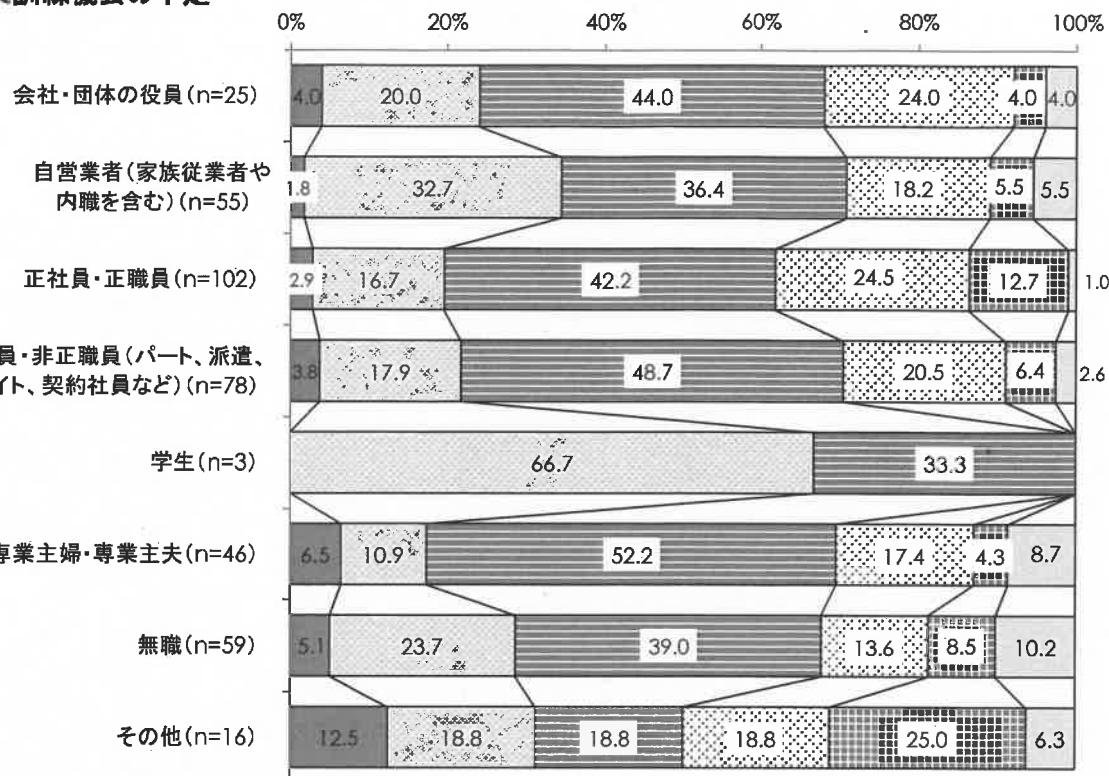
ウ 適職が少ない



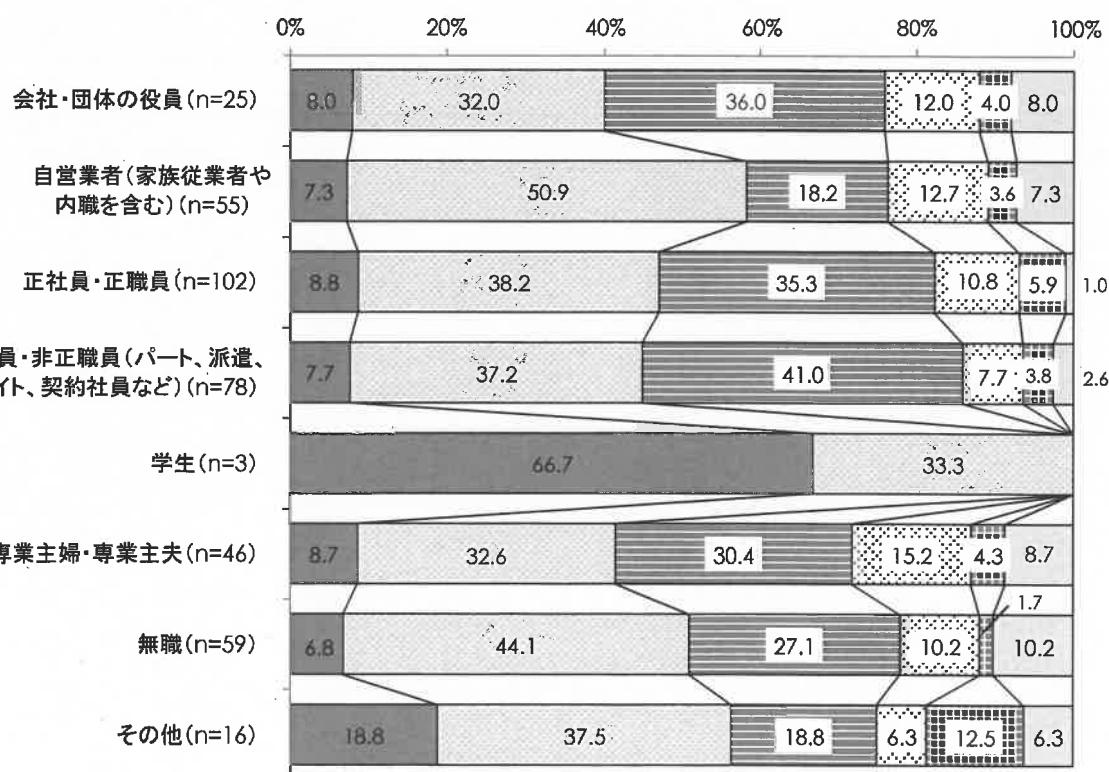
■大いに関係がある
□どちらとも言えない
■関係がない

□関係がある
□あまり関係がない
□無回答

工 職業訓練機会の不足



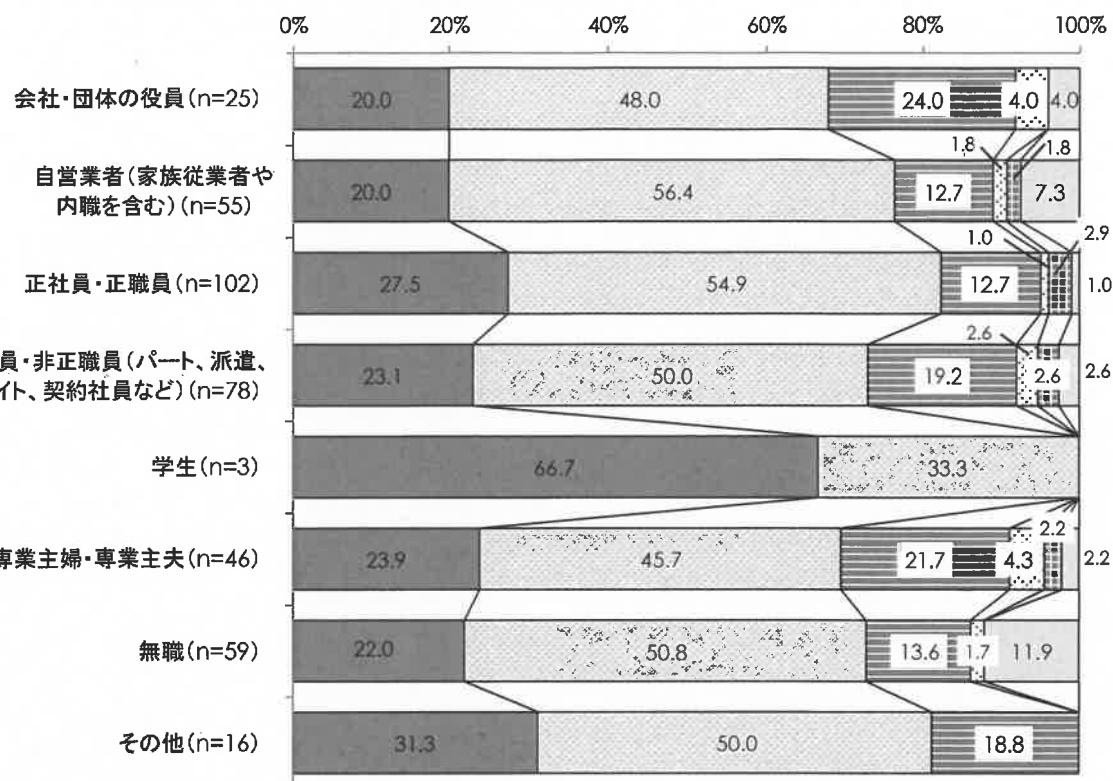
オ 福利厚生施設の不備・不足



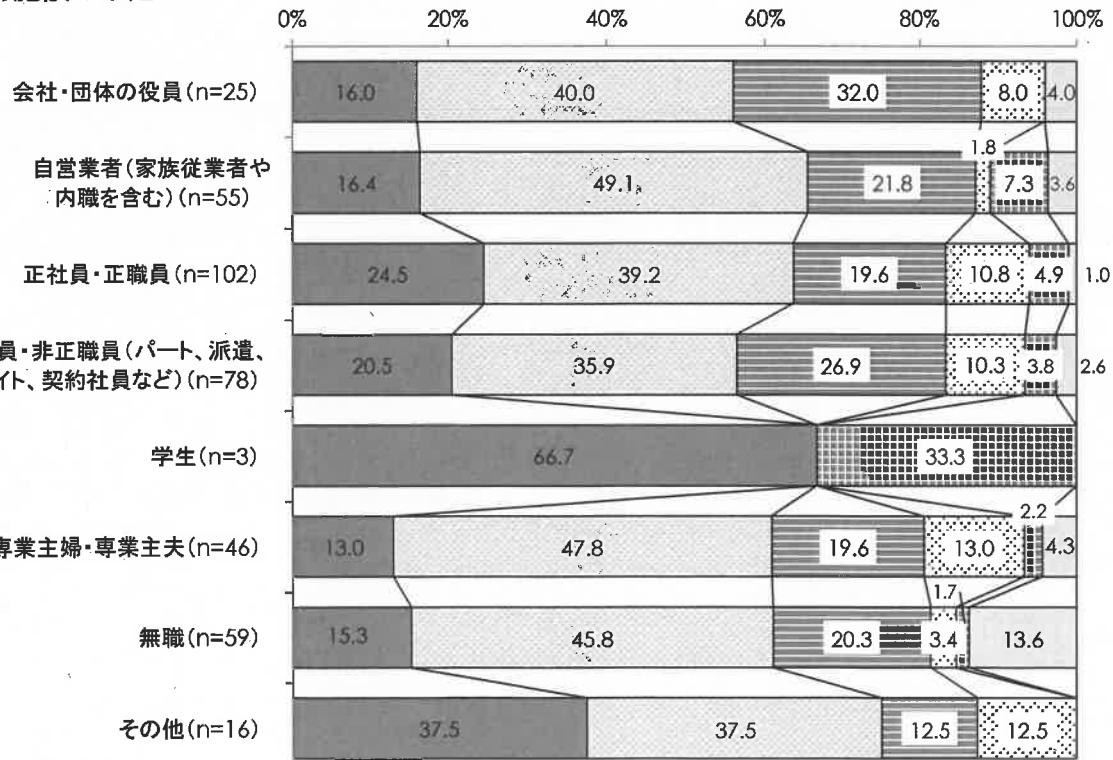
■ 大いに関係がある
□ どちらとも言えない
■ 関係がない

□ 関係がある
□ あまり関係がない
□ 無回答

力 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及



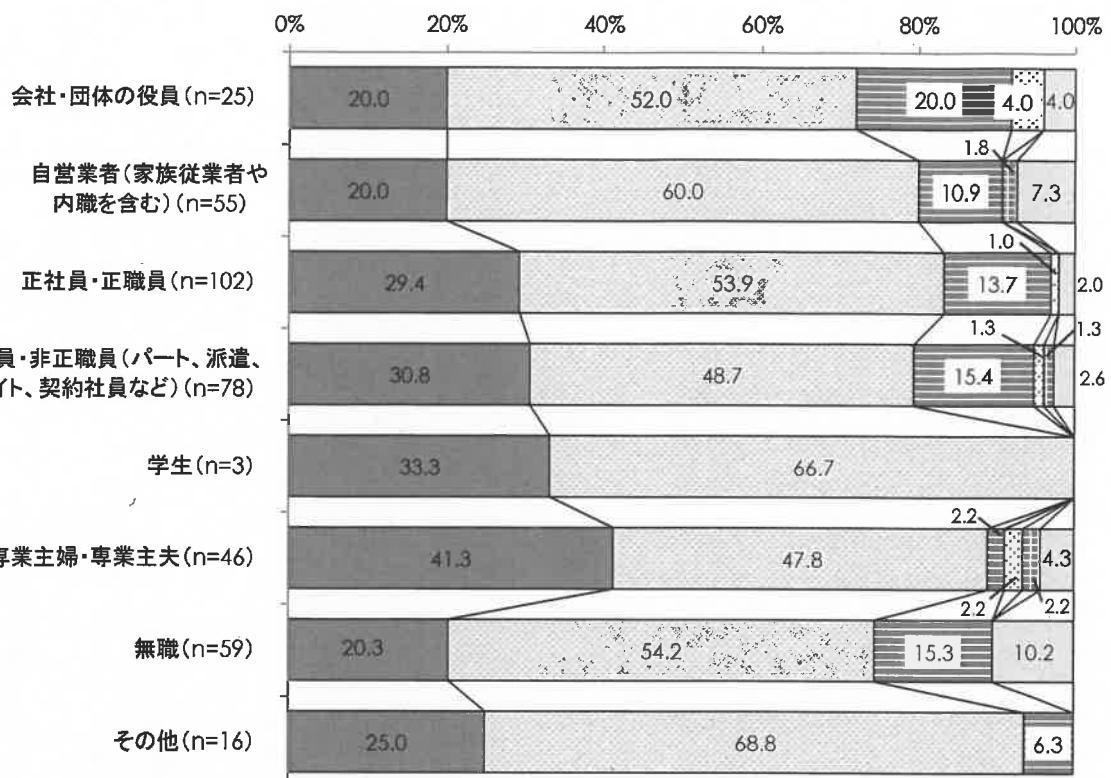
キ 保育施設の不足



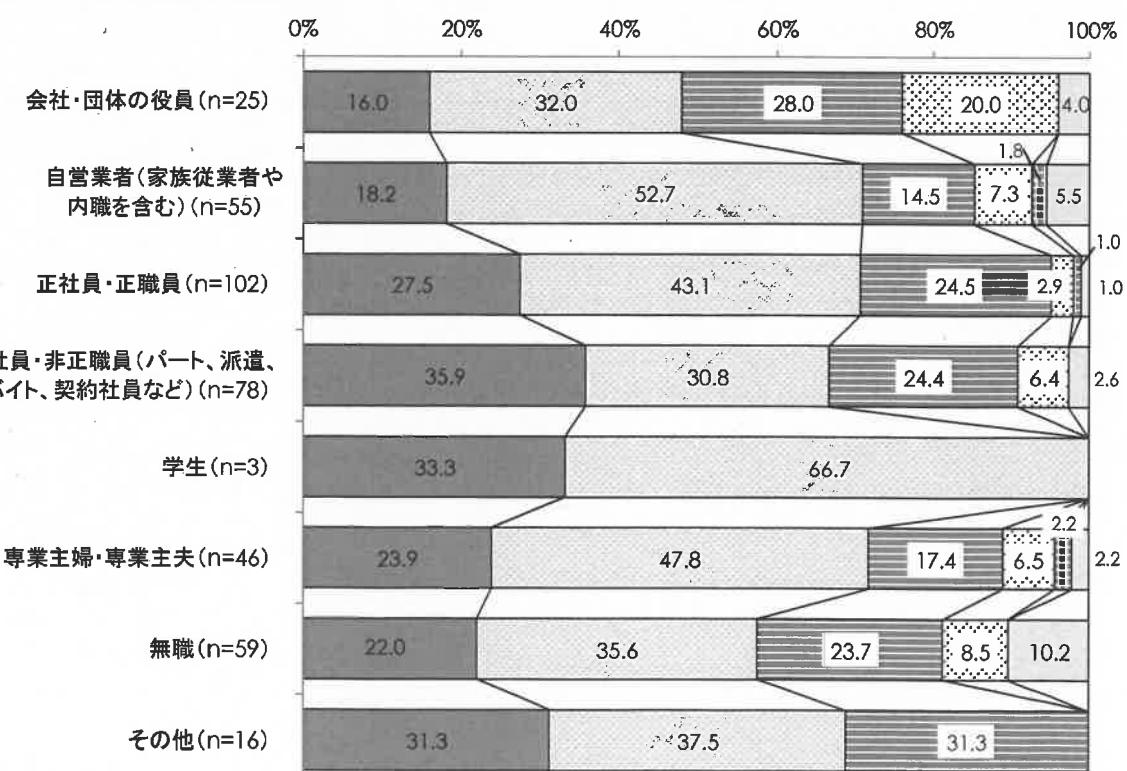
■大いに関係がある
□どちらとも言えない
■関係がない

□関係がある
□あまり関係がない
□無回答

ク 家事や育児、介護の負担



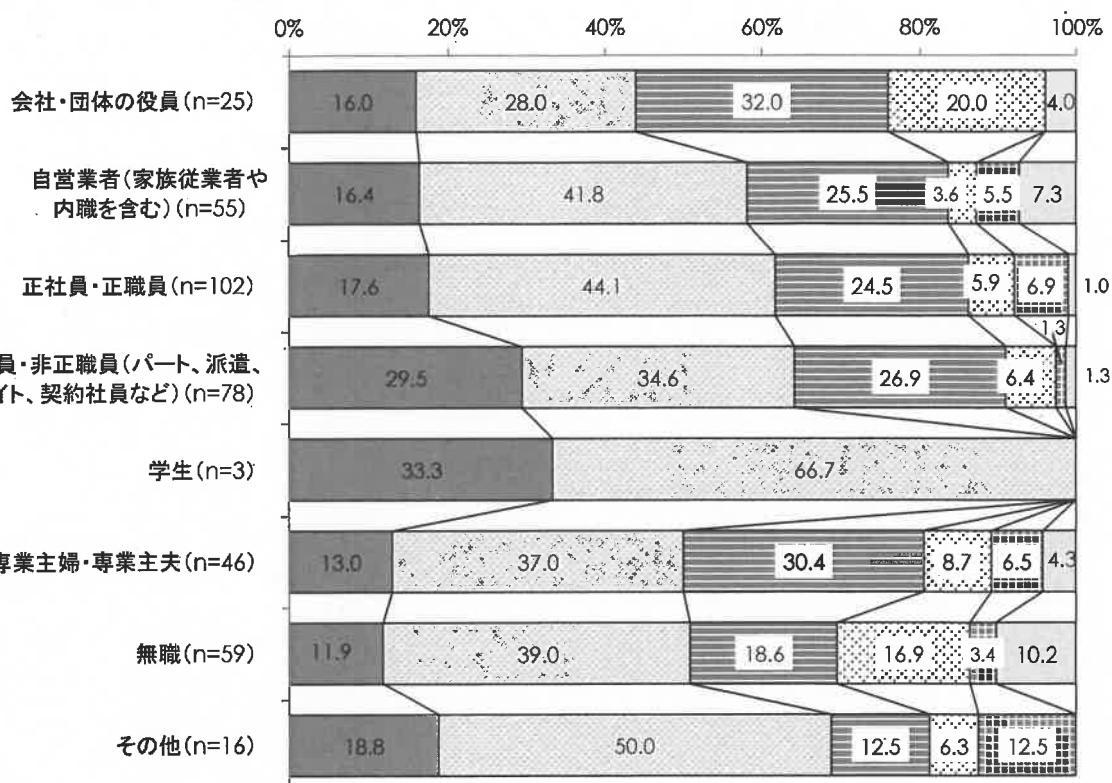
ケ 家族・男性の無理解、無協力



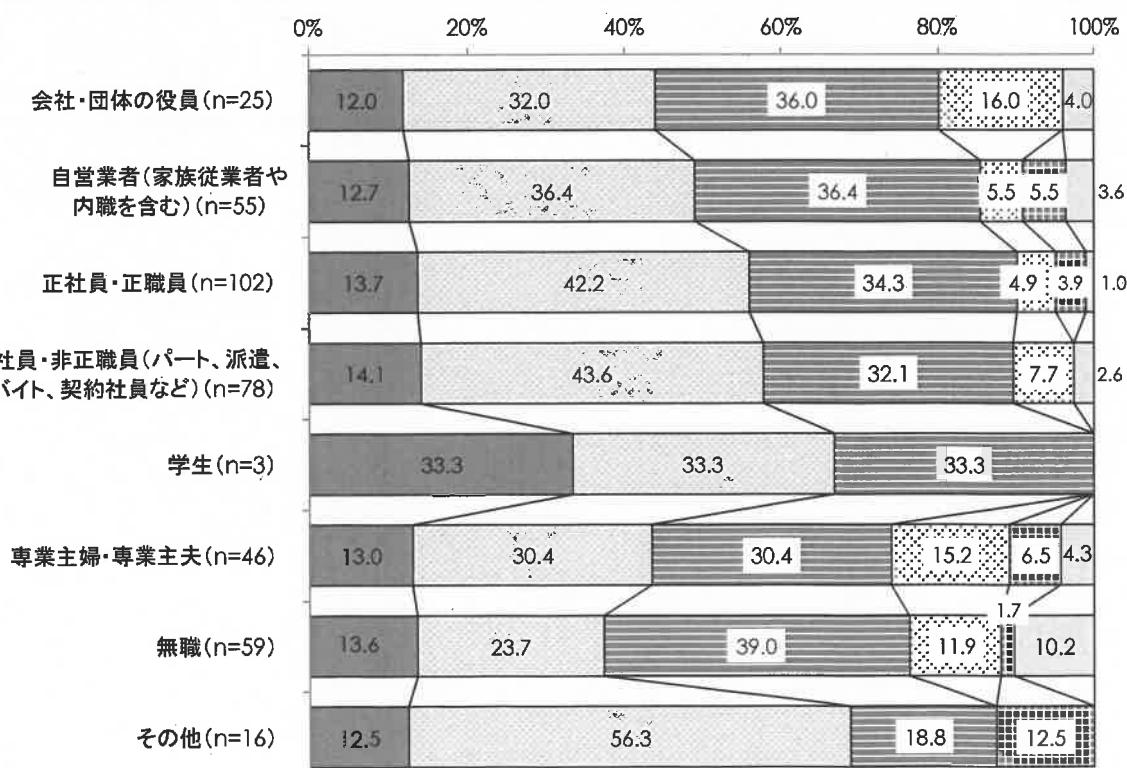
■ 大いに関係がある
△ どちらとも言えない
■ 関係がない

□ 関係がある
□ あまり関係がない
□ 無回答

コ 出産時に退職という慣例



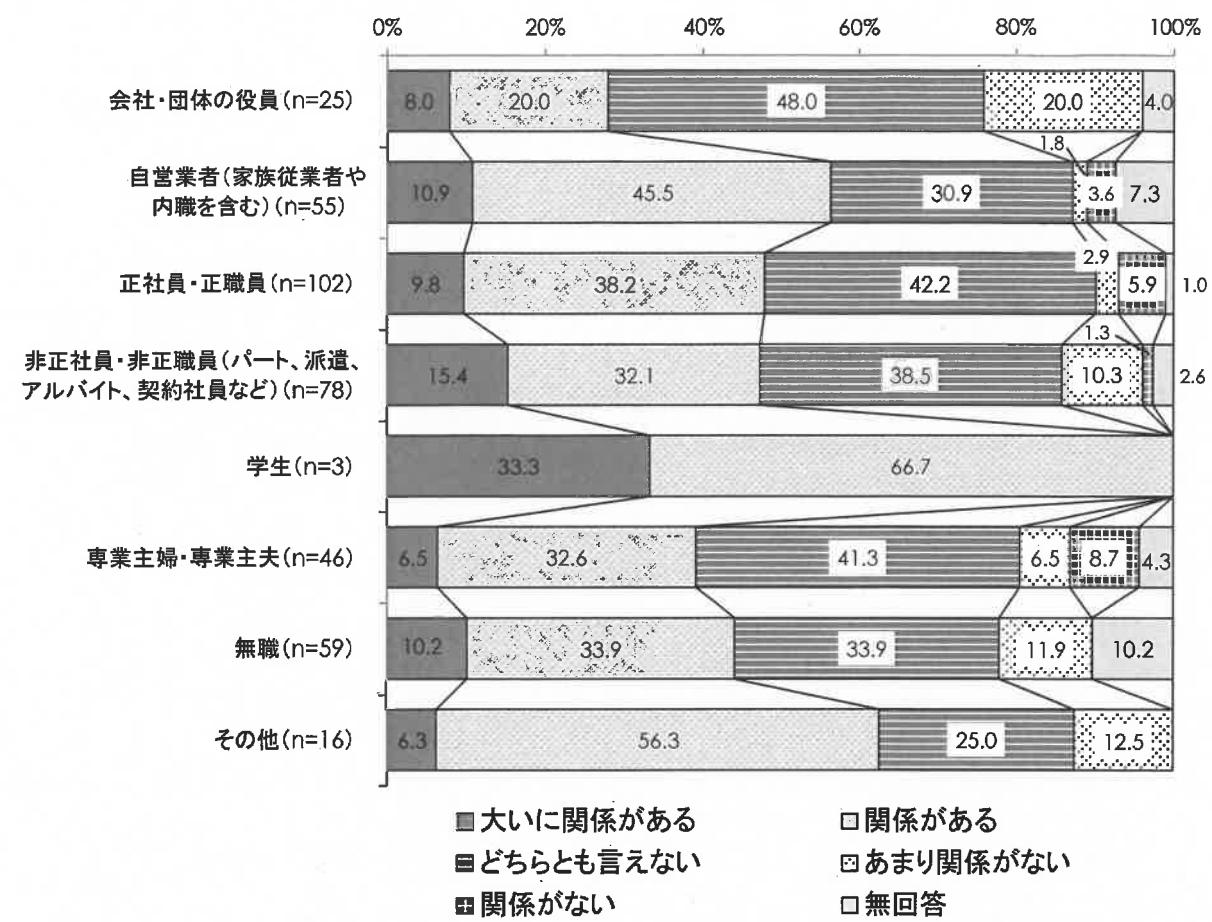
サ 仕事を続ける気力・体力



■ 大いに関係がある
□ どちらとも言えない
■ 関係がない

□ 関係がある
□ あまり関係がない
□ 無回答

シ 昇進・昇格・給与に男女格差

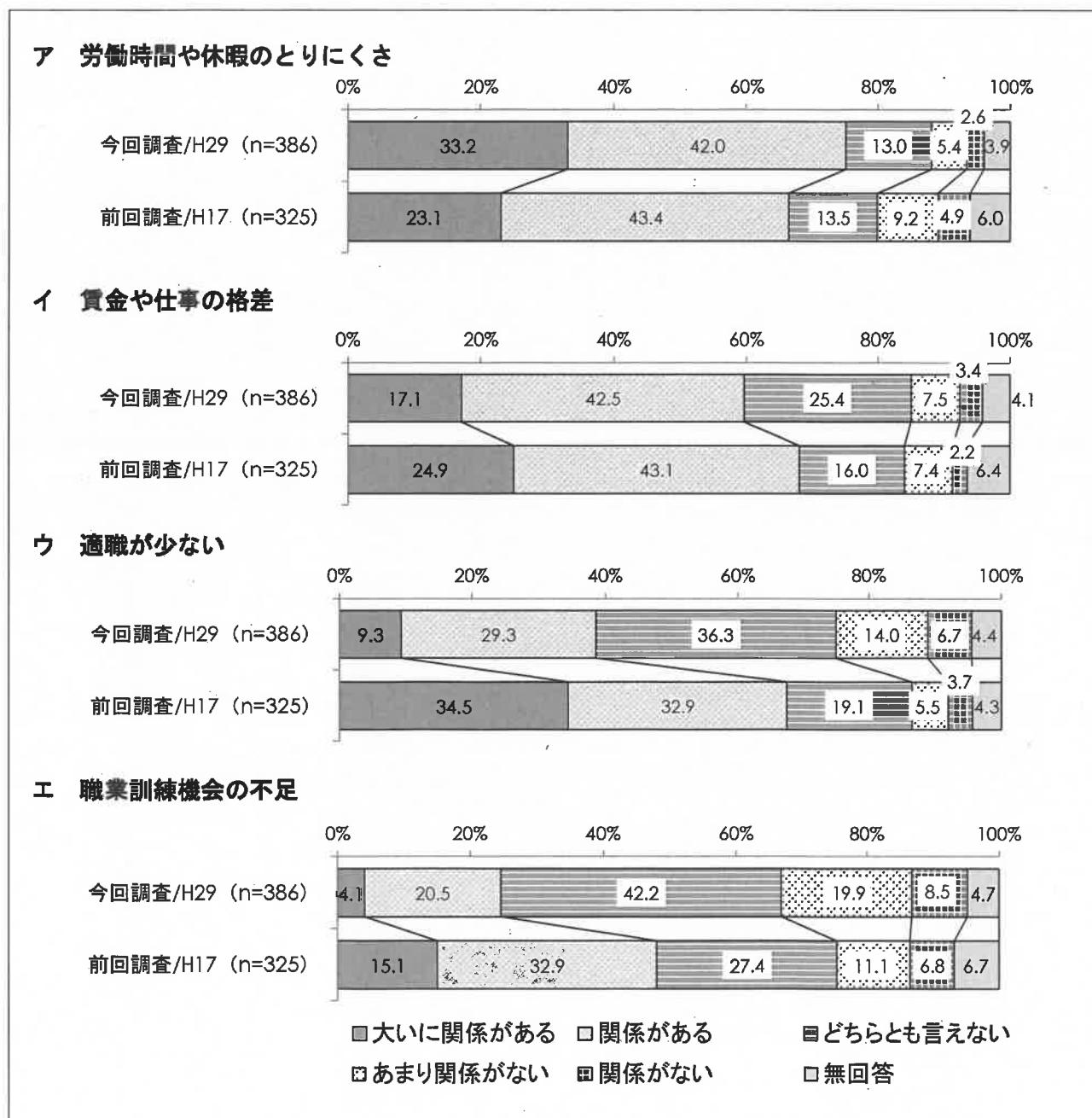


【前回調査との比較】(※前回調査では「妨げがある」と回答した人のみ、コ、サ、シの項目は前回調査では無し)

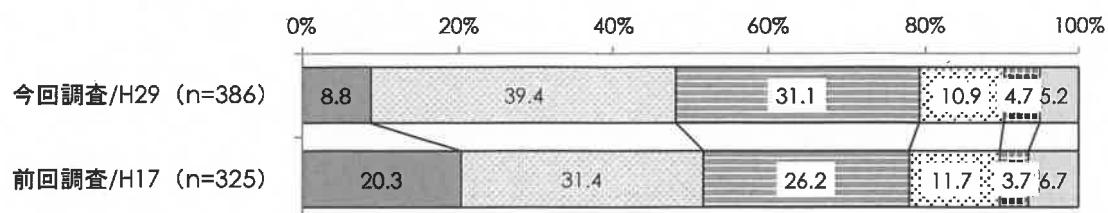
前回調査と『関係がある』の割合を比較すると、「適職が少ない」については、前回調査では 67.4% と6割を超えていましたが、今回調査では 38.6%と大きく減少し、「どちらとも言えない」の割合が増加しています。同様に「職業訓練機会の不足」についても、前回調査では『関係がある』が 48.0%と約5割を占めていましたが、今回調査では 24.6%と大きく減少し、「どちらとも言えない」の割合が 14.8 ポイント増加しています。

一方、前回調査に比べて『関係がある』の割合が大きく増加した項目は「労働時間や休暇のとりにくさ」(8.7 ポイント増)、「保育施設の不足」(7.8 ポイント増)、「家族・男性の無理解、無協力」(6.3 ポイント増) などとなっており、これらの項目では、女性の就業の妨げと関係があると考える人が増えています。

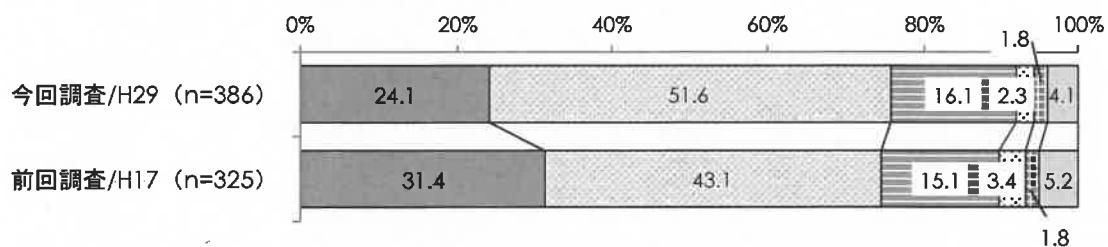
図表 28 女性の就業の妨げとの関連性（前回との比較）



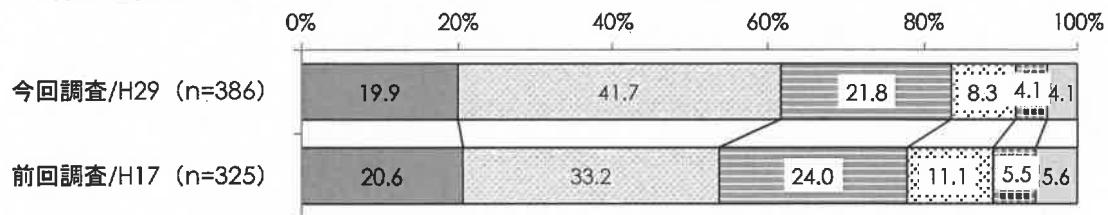
才 福利厚生施設の不備・不足



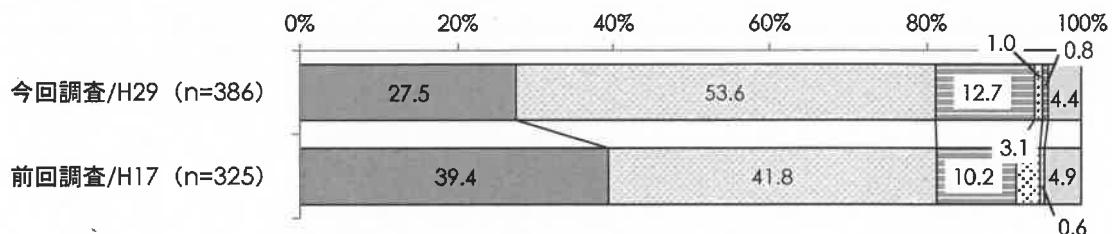
力 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及



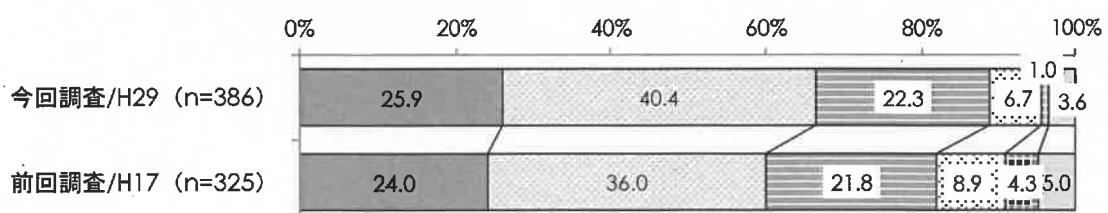
キ 保育施設の不足



ク 家事や育児、介護の負担



ケ 家族・男性の無理解、無協力



□大いに関係がある □関係がある □どちらとも言えない
 □あまり関係がない □関係がない □無回答

※アヘシまたはその他で、「大いに関係がある」「関係がある」と回答した項目について、特にどのような条件が整えば改善されると思いますか、の問い合わせに対して71件の自由意見がありました。

	意見	年代	性別
◆ (ア) 労働時間や休暇のとりにくさ			
1	有給をしっかりと消化できる体制。人手不足解消。	50歳代	女性
2	中小の場合、従業員数に限りがあり、無理が重なる。	60歳代	男性
3	周囲の同僚(仲間)の理解があれば何とかなるのではないかでしょうか。	60歳代	男性
4	休暇制度の充実	60歳代	男性
5	管理職の能力(質)が関係する。	70歳以上	男性
6	通勤時間と保育施設のアクセスのしやすさにより、継続できること。	50歳代	男性
7	周りに迷惑がかかるので、急な休みが取れない。	50歳代	女性
8	働き方の意識改善。	40歳代	男性
9	上司が率先して時間、休暇など取るようにする。	60歳代	女性
10	市内の職場は小企業・零細企業が多く、非正規雇用の時給が主流で不安定。雇用条件が改善され給料制となれば、改善されると思われます。	70歳以上	男性
11	子どもの急病などの際、休めるか休みにくい。フォローできる職場。	50歳代	女性
12	子どもが学校に行く前と帰る時間に休める時間勤務。	50歳代	男性
13	労働者確保への補助体制。	40歳代	男性
14	仕事場の人手不足	30歳代	女性
15	休暇をとってもほかの誰かが仕事をカバーできる環境。	30歳代	女性
16	男性が育休をとると、職場で女性が働くといけなくなり、子どもが小さくても休みが取れなくなった。男性の育休促進も分かるが、女性の育休が取れなくなるのはいかがなものかと思う。	40歳代	女性
17	能力に応じて仕事の内容を分析すれば、余裕は取れると思う。	60歳代	女性
18	子どもが病気の時でも休暇が取りやすい環境	40歳代	女性
19	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業ではまだそういう制度を取り入れてないところがあるので、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。	60歳代	女性
20	女性用の勤務時間を設定する。	60歳代	男性
21	自分がしなければという責任感で取りにくい。	70歳以上	女性
22	企業側の努力	30歳代	男性
23	職場の雰囲気が良好ならば、休暇も取りやすいと思う。	60歳代	女性
24	急な家族の病気等の時、人員不足で帰れない。	60歳代	女性
25	子どもが病気の時は休みたい。あと、学校行事もちょこちょこある。	40歳代	女性
26	家庭環境(協力家族か有無)	50歳代	女性
27	男性の、女性に対する理解不足。	70歳以上	女性
28	有給や特別休暇を会社が取得してもらうよう仕向ける。	30歳代	女性

意見		年代	性別
29	経営者の認識不足。	70歳以上	男性
30	働いた分休暇を取り、労働時間は決められた時間でやること。	29歳以下	男性
31	職場の人員削減が必要以上に行われ人員が不足している。人員の確保を行う。	40歳代	男性
32	周りの理解、社会の理解が必要。	50歳代	男性
33	人手不足と言われる中、休暇は取るように言われるが、それを補うもの(人手)が必要。	50歳代	女性
34	当該の質問はナンセンスの極み。上記設問の全ては男女の分け隔てなくあらゆる労働者に平等に負担となっている。仕事とは趣味や暇つぶしではない。野口シカはどうやって野口英世を育てた?	40歳代	男性
◆ (イ) 賃金や仕事の格差			
1	田舎の場合、土建業中心で仕事の割に低賃金。	60歳代	男性
2	公務員等は育児休暇等あるが、他の仕事で整っている会社が西予市では無いに等しい。	50歳代	女性
3	雇用主の考え方の改善	60歳代	男性
4	市内の職場は小企業・零細企業が多く、非正規雇用の時給が主流で不安定。雇用条件が改善され給料制となれば、改善されると思われます。	70歳以上	男性
5	同等にするべき。	50歳代	男性
6	同職場でも人材によって格差があると思う。	70歳以上	女性
7	男性の、女性に対する理解不足。	70歳以上	女性
8	正規の職員なら、出産後も働くことの家族の理解も得られると思う。	50歳代	女性
◆ (ウ) 適職が少ない			
1	その時々の状況に合わせた知識等を教育するべき。	60歳代	女性
2	地域性もあるのか働ける場所が少ない。	60歳代	女性
3	子育て勤務などの普及。子どもが小さい内は労働条件をよくする。	30歳代	女性
4	就業するにも職種が少ない。	60歳代	女性
5	手職がありながらも、その仕事に就けない。	60歳代	女性
◆ (エ) 職業訓練機会の不足			
1	その時々の状況に合わせた知識等を教育するべき。	60歳代	女性
◆ (オ) 育児休業制度、介護休業制度や再雇用制度の未普及			
1	その時々の状況に合わせた知識等を教育するべき。	60歳代	女性
2	制度の一般化	60歳代	男性
3	育児休業取得した(された)職場の後補充が重要ですが、補充という形の人の労働の不安定な立場をフォローするところまで考えなくてはならない。正規・非正規の格差など。	50歳代	女性
4	諸種の法律があるが未普及。国の強力な指導が必要。	70歳以上	男性
5	雇い主側の条件整備不足	60歳代	男性
6	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業で	60歳代	女性

意見		年代	性別
	はまだそういう制度を取り入れてないところがあるようで、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。		
7	いくつかの救済制度があるにも関わらず、制度を利用しづらい社会の状況があると思います。	50歳代	男性
8	経営者の認識不足。	70歳以上	男性
9	育児休業、介護休業は積極的に使うべきだと思います。	29歳以下	男性
10	幹部の方が積極的に制度を利用する。	60歳代	女性
11	これも職場の人員不足が原因もある。人員確保を促進すべきである。	40歳代	男性

◆(キ) 保育施設の不足

1	通勤時間と保育施設のアクセスのしやすさにより、継続できること。	50歳代	男性
2	夫婦が働きながら乳幼児を育てる適切な保育施設の確保。	70歳以上	女性
3	テレビ等より働きたくてもすぐに入所が出来ない状況。	60歳代	女性
4	保育士の増員	30歳代	女性
5	保育士の賃金を上げる等して保育士を、そして保育施設を増やす。	29歳以下	女性
6	保育園の数の少なさの改善	30歳代	男性
7	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業ではまだそういう制度を取り入れてないところがあるようで、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。	60歳代	女性
8	長時間の保育施設と病気時の保育施設の設置。	60歳代	男性
9	施設不足ではないが、保育時間が長ければよい。	30歳代	女性
10	職場に保育施設を作る。	50歳代	女性

◆(ク) 家事や育児、介護の負担

1	家庭の問題であり、踏み込めない。	60歳代	女性
2	女性が主となる慣習が強いと思う。やはり家族の協力が不可欠。	60歳代	男性
3	保育・介護等の料金を含めた制度が整えば改善する。	50歳代	男性
4	家事等ができる勤務体制を企業が始める。	50歳代	男性
5	男女が協力して行うことによって改善される(理解の深まり大切)	40歳代	男性
6	家族以外の家事や育児をしてくれる人	30歳代	女性
7	家事、育児の負担も大きいので毎日疲れる。男性が早く帰宅できる環境。	30歳代	女性
8	男性が仕事を休みにくいため、女性が仕事を休んで育児や介護に携わらなければならなくなると思う。男性が休みやすい制度が出来ればと思います。	50歳代	不明
9	働きながら家事・育児・親の世話、時間も体力も足りない。夫や職場の理解が必要。	30歳代	女性
10	家族の協力・理解は必要	70歳以上	女性
11	現在は、育休などの制度がある職場では仕事を続けることが出来るが、中小企業ではまだそういう制度を取り入れてないところがあるようで、育児休暇がないので子どもが出来たら辞めなければならないという声を聞いた。	60歳代	女性
12	男性の理解が必要だと思う。	60歳代	女性

	意見	年代	性別
13	家庭環境(協力家族か有無)	50歳代	女性
14	短時間の育児できる人の登録。	50歳代	女性
15	負担が多いので、会社等の理解が必要。	60歳代	女性
◆(ケ) 家族・男性の無理解、無協力			
1	家庭の問題であり、踏み込めない。	60歳代	女性
2	夫婦の考え方が一致していること。互いに話し合って相互で解決できるように。	70歳以上	男性
3	特に高年齢になると、介護される側の主張ばかりで、する側のことは無視。介護に交わるのは嫁だけの方が多い。条件の改善ではなく、高齢者的心構えの問題です。	60歳代	女性
4	女性が働く事の意識改善。	40歳代	男性
5	仕事を終え、家事をすることの協力性、理解力。	50歳代	女性
6	女性が就業し続けるためには、まずパートナーの理解・協力を得ることが必要	40歳代	女性
7	夫婦間の理解、家族の協力体制の整備。	60歳代	男性
8	働きながら、家事・育児・親の世話…時間も体力も足りない。夫や職場の理解が必要。	30歳代	女性
9	家族の協力・理解は必要	70歳以上	女性
10	家事の手伝い、分担を家族が理解してくれること。	60歳代	女性
11	残業とかで家事がおろそかになってしまっても、家事をやってくれる夫なら働くことが出来ると思う。	50歳代	女性
12	家事全般、女性の仕事と認識している男性が多いため、勉強会があると良い。	60歳代	女性
13	家庭環境が大きく影響している。核家族化を見直す必要がある。	40歳代	男性
14	とにかく意識の改善が必要である。(特に40~50代の男性)	50歳代	女性
◆(コ) 出産時に退職という慣例			
1	一度家庭に入ると、家族と同様、仕事に入っても頼る癖がついている。改善できない。	60歳代	女性
2	出産後に継続して働ける体制を官民一体となり作り上げることが必要である。	70歳以上	男性
3	そういう企業等があれば、慣例の撤廃。	70歳以上	男性
4	出産時に退職しなくとも、休職しても復帰した際の環境作り。	50歳代	女性
5	出産、育児休暇の充実。	60歳代	女性
◆(サ) 仕事を続ける気力・体力			
1	一度家庭に入ると、家族と同様、仕事に入っても頼る癖がついている。改善できない。	60歳代	女性
2	給与を上げる。	50歳代	女性
3	自己の努力以外に道なし。	70歳以上	男性
4	職場で重要なポスト(管理職)を女性に与えることで、かえって仕事を続けにくくさせていることもある。%にとらわれての登用は、男女共同参画社会に逆行する場合もある。本人の意思を尊重して適材適所に。	50歳代	男性
5	仕事を続けるかどうかは本人次第と思う。母性があり、子育てに専念したい人もいる	40歳代	女性

意見		年代	性別
	と思う。		
6	家事、育児の負担も大きいので毎日疲れる。男性が早く帰宅できる環境。	30歳代	女性
7	働きながら家事・育児・親の世話、時間も体力も足りない。夫や職場の理解が必要。	30歳代	女性
8	周囲の協力で気力も体力も向上する。	70歳以上	女性
9	家庭環境(協力家族か有無)	50歳代	女性
◆(シ) 昇進・昇格・給与に男女格差			
1	組織の旧態依然のルールから脱却。	60歳代	男性
2	雇用主の考え方の改善	60歳代	男性
3	生活の質	50歳代	女性
◆その他意見			
1	子供がいても働ける場所が少ない。土日子供が休みの日でも働く時間帯を考えてほしい。子供を見てくれるところがない。だから安心して仕事に行けない。	30歳代	女性
2	福利厚生の整備。特に自営業者への負担を減らす。地域行事への負担を減らす。	40歳代	男性
3	今まで男性上位の社会であった、その意識を変えていく必要がある。教育から社会から全てにおいて意識改革が必要である。	60歳代	男性
4	全てにおいて社会制度の問題が大きい。	60歳代	男性
5	会社側の上(自分より)の方の意見、考え方によるので、難しい質問である。答えが出しにくいです。	60歳代	女性
6	家族の協力と女性が気兼ねなく働ける職場の雰囲気、環境(理解と協力)。夫婦共働きの場合どうしても女性の方が家事・育児の負担が多く、特に乳幼児期は手もかかるし病気になりやすい。病気でも安心して預けられるところがあればいいですね。	60歳代	女性
7	保育料の見直し	30歳代	女性
8	夫婦間で解決していても、家族・周囲の考え・声が気になり、女性の負担がどうしても重くなり、働きづらい環境を作り出しているのではないかと思います。地域ぐるみの意識改革が必要なのではないかと思います。	50歳代	女性
9	男性の理解が大切。これがあれば、女性が仕事が継続しやすくなると思う。	50歳代	男性
10	生活の質	50歳代	女性
11	まだまだ社会全体が男社会なのではないか。	30歳代	男性
12	社会全体を変えていくことが必要。	60歳代	男性
13	地方の産業経済は拡大どころか縮小している。当然就職口は増えない。男女共同参画などと喚いても要はその少ない職場の椅子取りゲーム。このような人権屋の当たりやビジネスに税金を使わず産業振興を強化すれば、おのずから問題は解決する。	40歳代	男性

※(才) 福利厚生施設の不備・不足はなし

3 仕事を辞めた理由

【女性の方のみ】

問16 これまでに、仕事を辞めたことがある方は、どのような理由で辞められましたか。次の中から主たる理由を選んでください。(○は1つだけ)

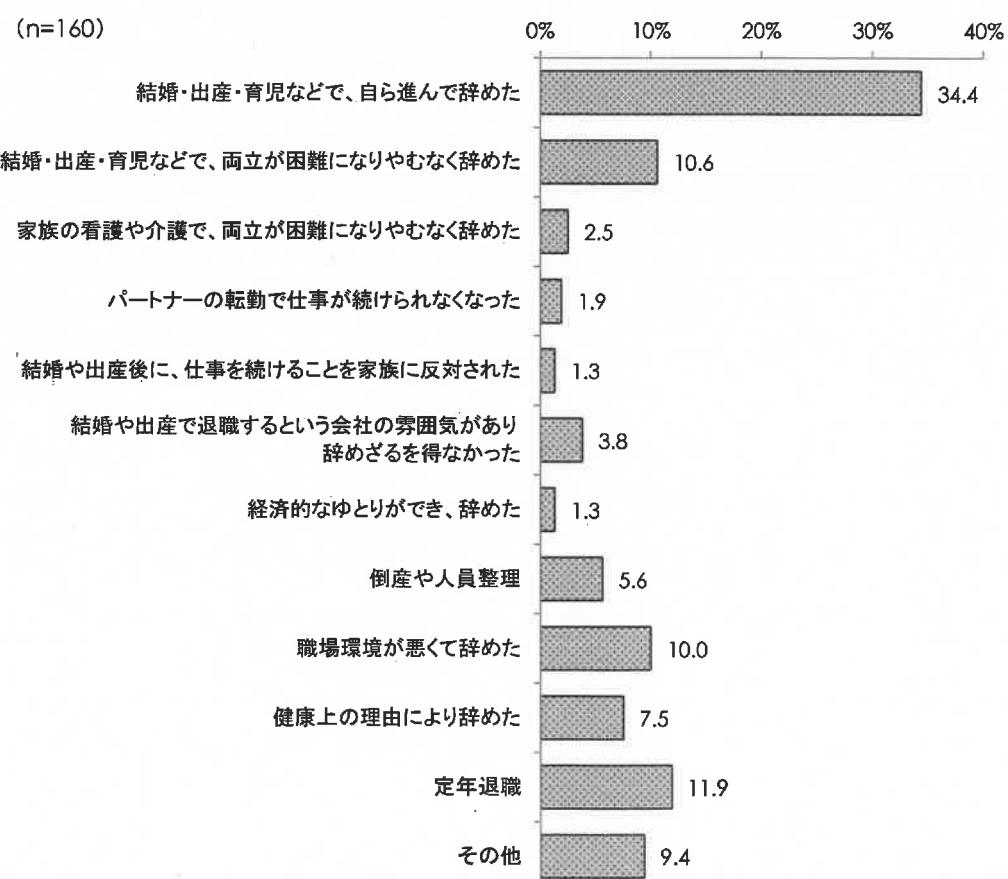
【全体の傾向 ※女性のみ】

仕事を辞めたことがある女性に対し、辞めた理由をたずねたところ、「結婚・出産・育児などで、自ら進んで辞めた」(34.4%)が最も高く、次いで「定年退職」(11.9%)、「結婚・出産・育児などで、両立が困難になりやむなく辞めた」(10.6%)、「職場環境が悪くて辞めた」(10.0%)などが主な理由となっています。結婚、出産、育児などを理由としてあげる人が多くなっています。

【前回調査との比較 ※前回の女性の回答割合と比較】

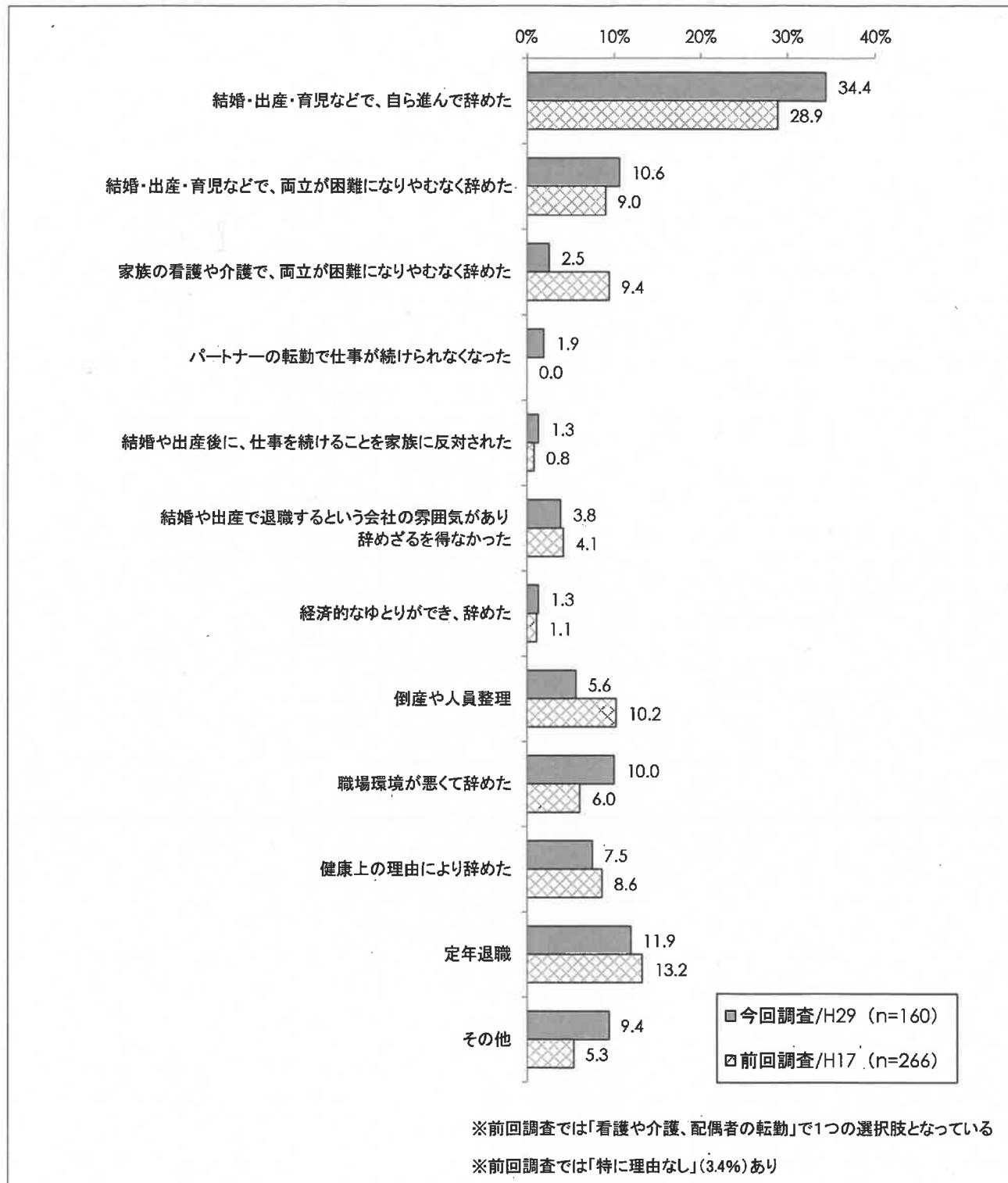
前回調査と比較すると、上位2位までの理由に変化はありませんが、今回調査では「結婚・出産・育児などで両立が困難になりやむなく辞めた」(10.6%)が第3位となっていますが、前回調査では「倒産や人員整理」(10.2%)が第3位となっています。また、「職場環境が悪くて辞めた」は前回調査(6.0%)より4.0ポイント増加しています。

図表 29 仕事を辞めた理由（全体）



※前回調査に合わせて無回答を省いて集計

図表 30 仕事を辞めた理由（前回との比較）



4 女性の社会進出での問題点

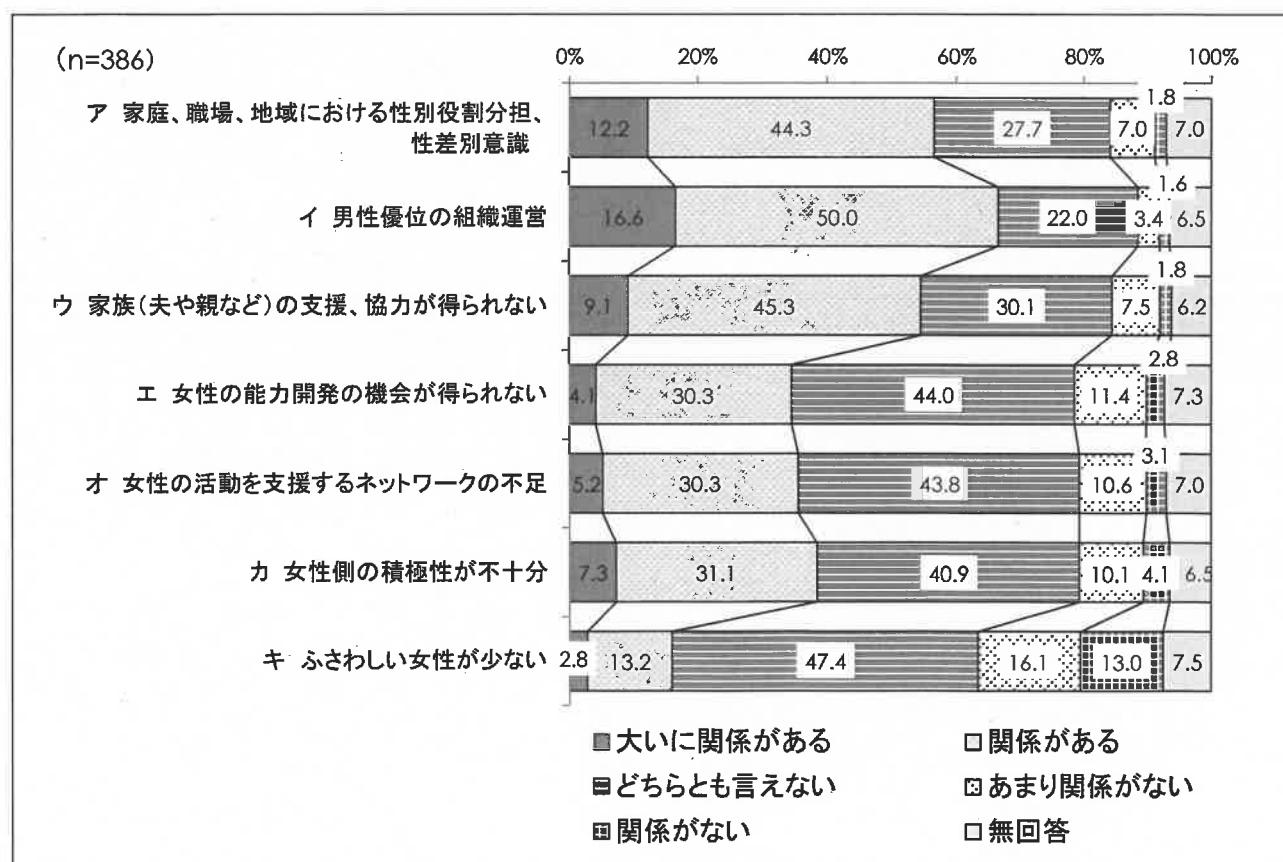
問17 様々な分野で女性の活躍が進んでいますが、まだまだ重要な政策や方針決定の場への参画が少ないと言われています。その原因は、どこにあると思いますか。次のア～キのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

【全体の傾向】

女性の社会進出での問題点について、その原因との関連性をたずねたところ、「大いに関係がある」と「関係がある」を合わせた『関係がある』の割合は、「男性優位の組織運営」(66.6%)、「家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別意識」(56.5%)、「家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」(54.4%) では5割を超えており、これらの項目が女性の社会進出の問題と関係があると考える人が多くなっています。

一方、「どちらとも言えない」の割合が高い項目は、「ふさわしい女性が少ない」(47.4%)、「女性の能力開発の機会が得られない」(44.0%)、「女性の活動を支援するネットワークの不足」(43.8%)、「女性側の積極性が不十分」(40.9%) となっています。

図表 31 女性の社会進出での問題点（全体）

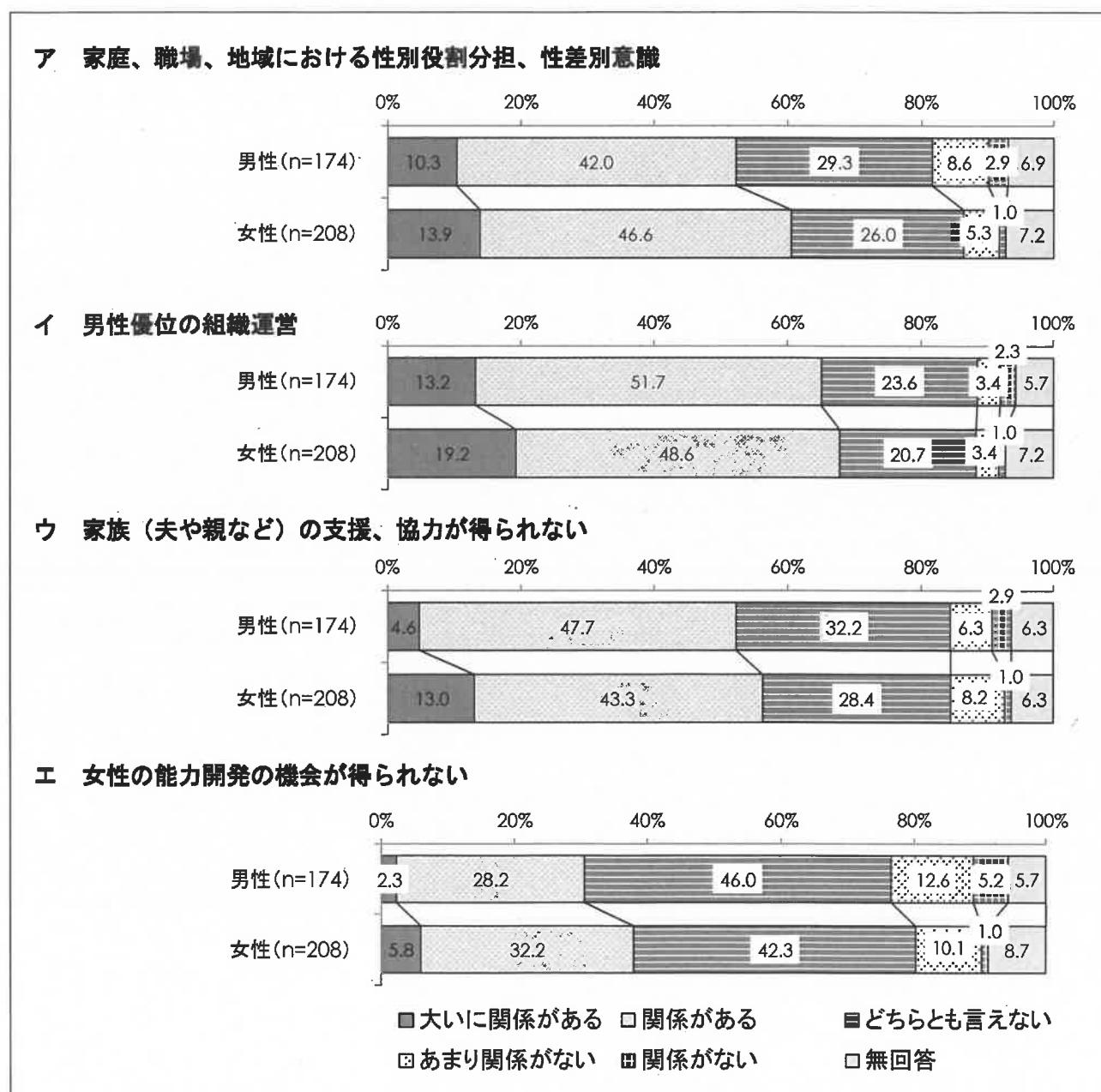


【属性別の傾向 男女別】

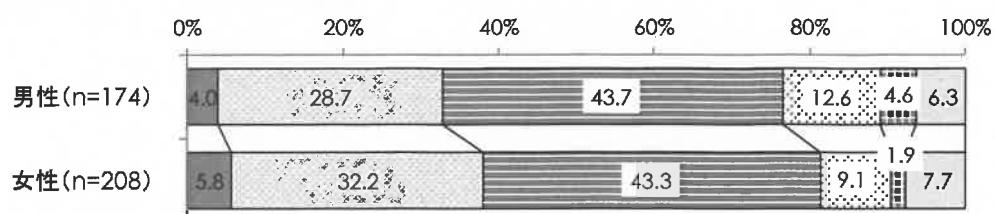
男女別にみると、「家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別意識」については、『関係がある』の割合が、女性（60.5%）が男性（52.3%）を 8.2 ポイント上回っています。また、「家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」、「男性優位の組織運営」についても、女性の『関係がある』の割合が男性の割合を上回っており、男性に比べて女性の方が、女性の社会進出に関係があると感じている項目となっています。

それ以外の項目については、男女ともに「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。

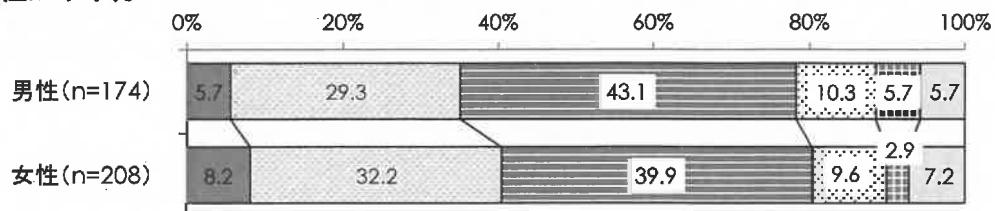
図表 32 女性の社会進出での問題点（男女別）



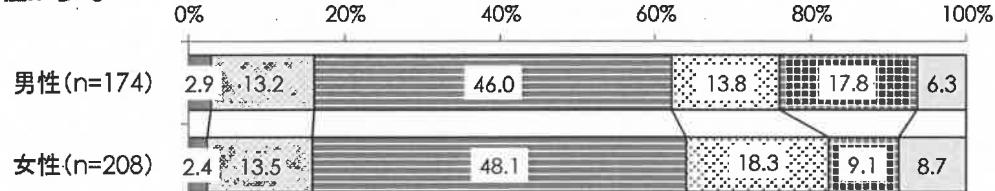
オ 女性の活動を支援するネットワークの不足



カ 女性側の積極性が不十分



キ ふさわしい女性が少ない



■ 大いに関係がある □ 関係がある
□ あまり関係がない ■ 関係がない □ どちらとも言えない
□ 無回答

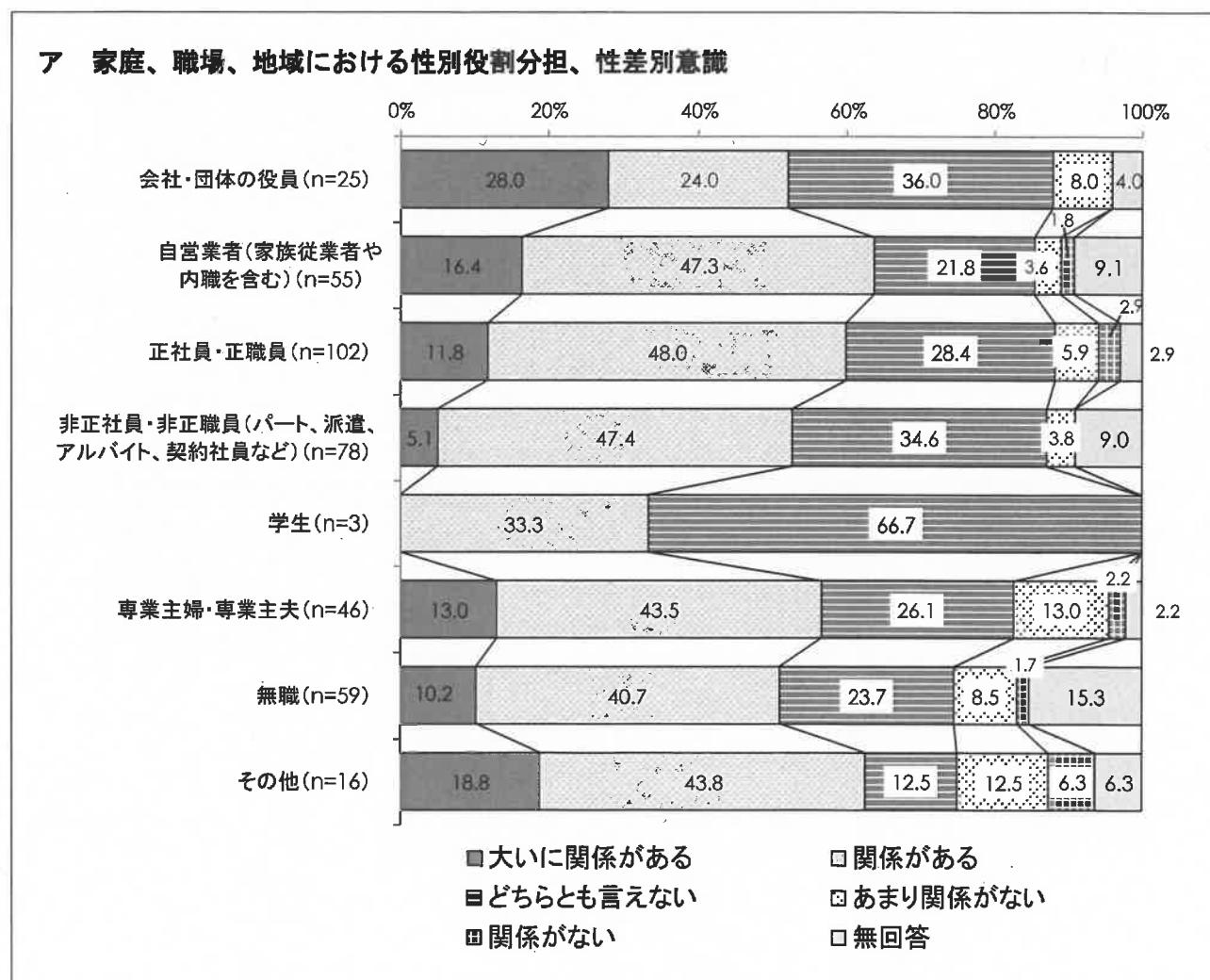
【属性別の傾向 職業別】

職業別にみると、「ア 家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別意識」、「イ 男性優位の組織運営」、「ウ 家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」について『関係がある』と回答した割合が高くなっています。職業別ではあまり大差はみられません。

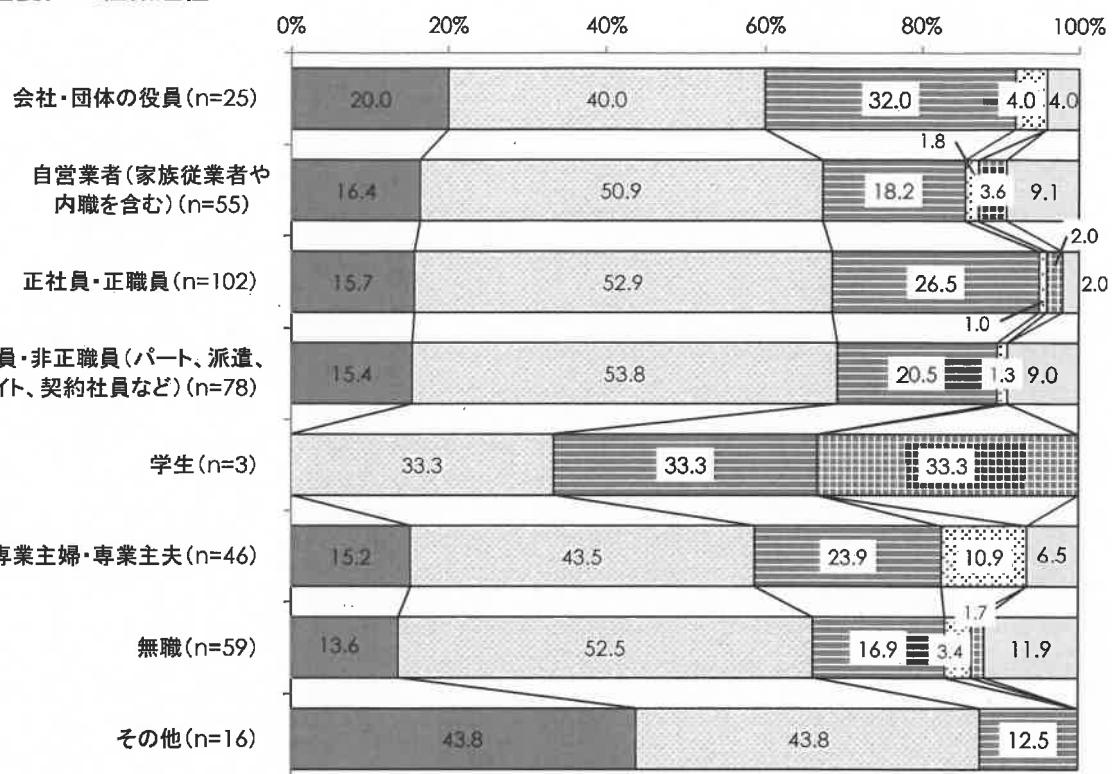
また、正社員・正職員と非正社員・非正職員について『関係がある』の割合に着目してみると、「ウ 家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」については、正社員・正職員（65.6%）が、非正社員・非正職員（52.6%）を 13.0 ポイント上回っています。

一方、「オ 女性の活動を支援するネットワークの不足」については、非正社員・非正職員（38.4%）が、正社員・正職員（28.5%）を 9.9 ポイント上回っており、正社員・正職員か非正社員・非正職員かによって考えに違いがみられます。

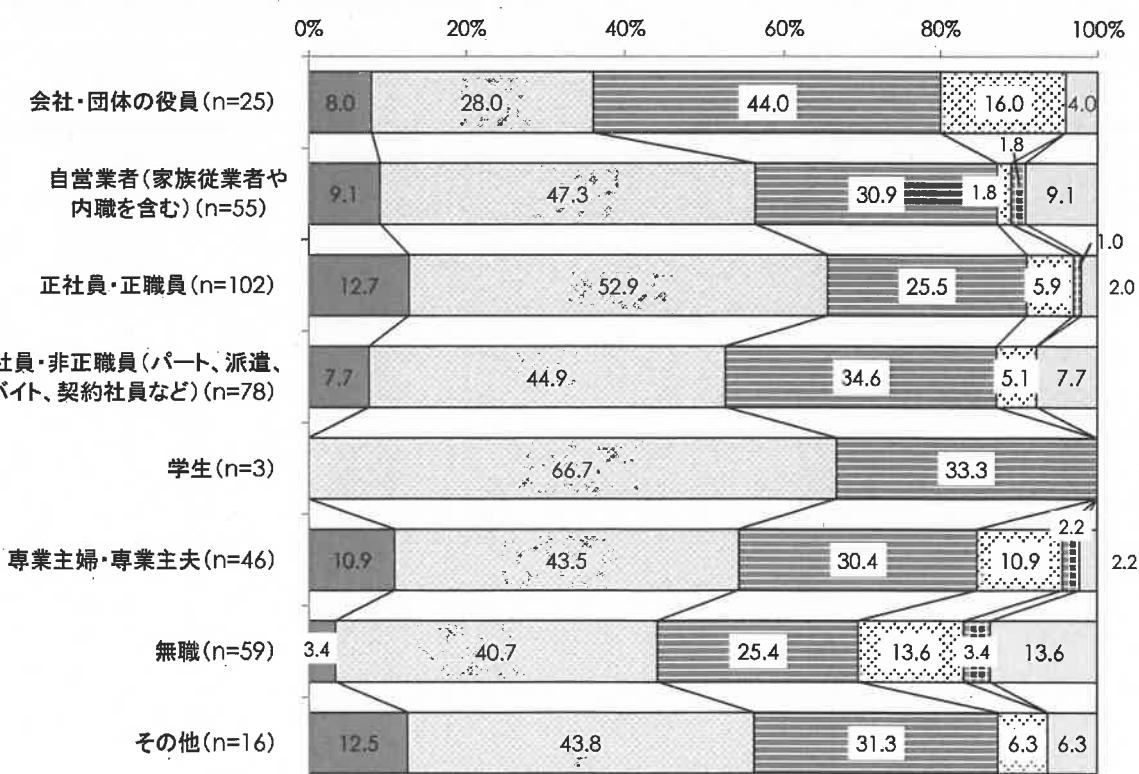
図表 33 女性の社会進出での問題点（職業別）



イ 男性優位の組織運営



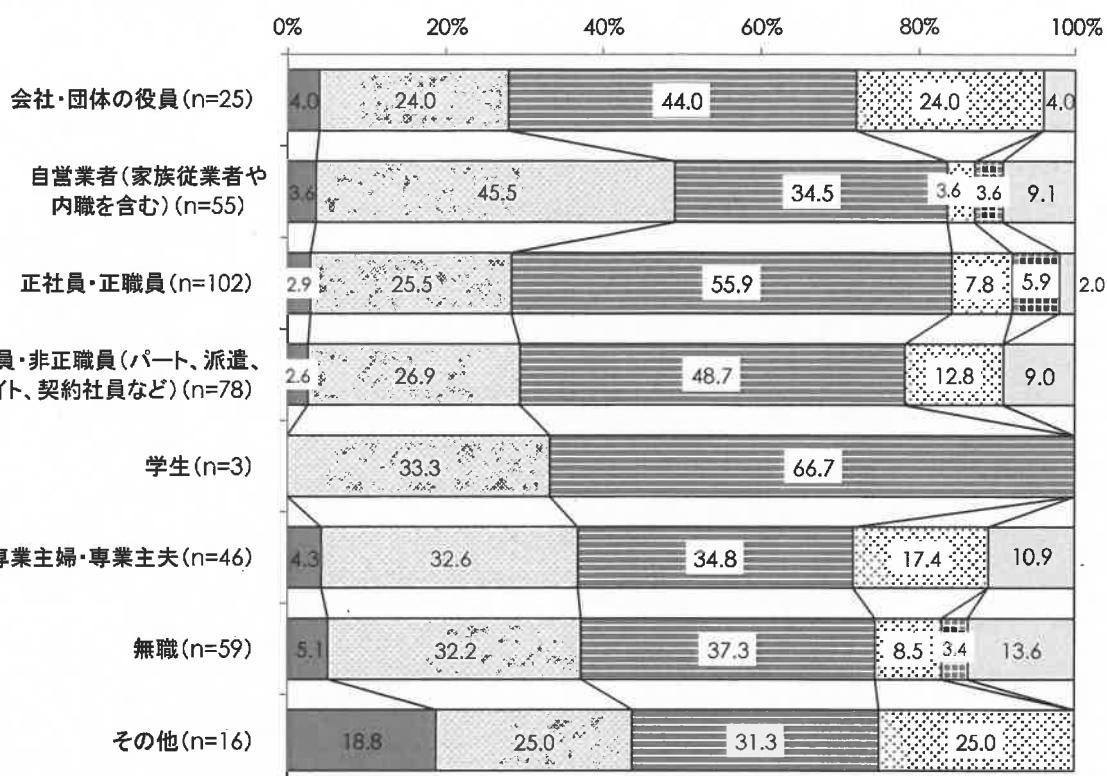
ウ 家族(夫や親など)の支援、協力が得られない



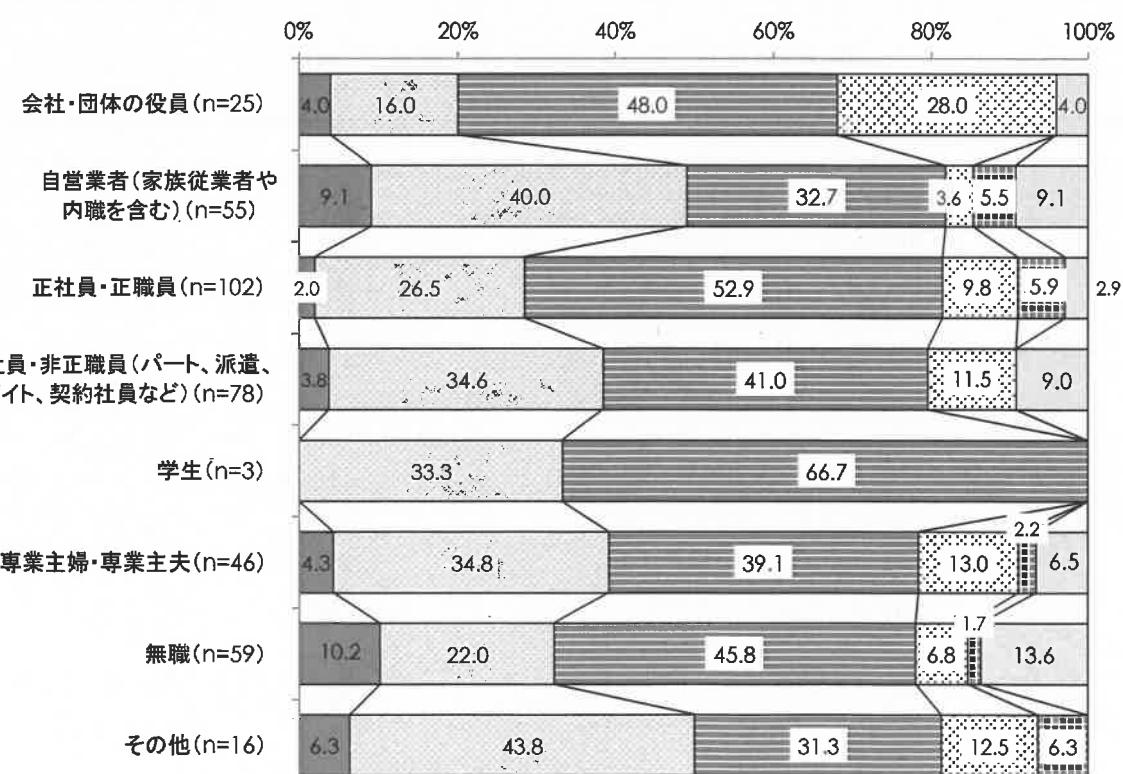
■ 大いに関係がある
□ どちらとも言えない
■ 関係がある
□ あまり関係がない
■ 関係がない

□ 関係がある
□ あまり関係がない
□ 無回答

エ 女性の能力開発の機会が得られない



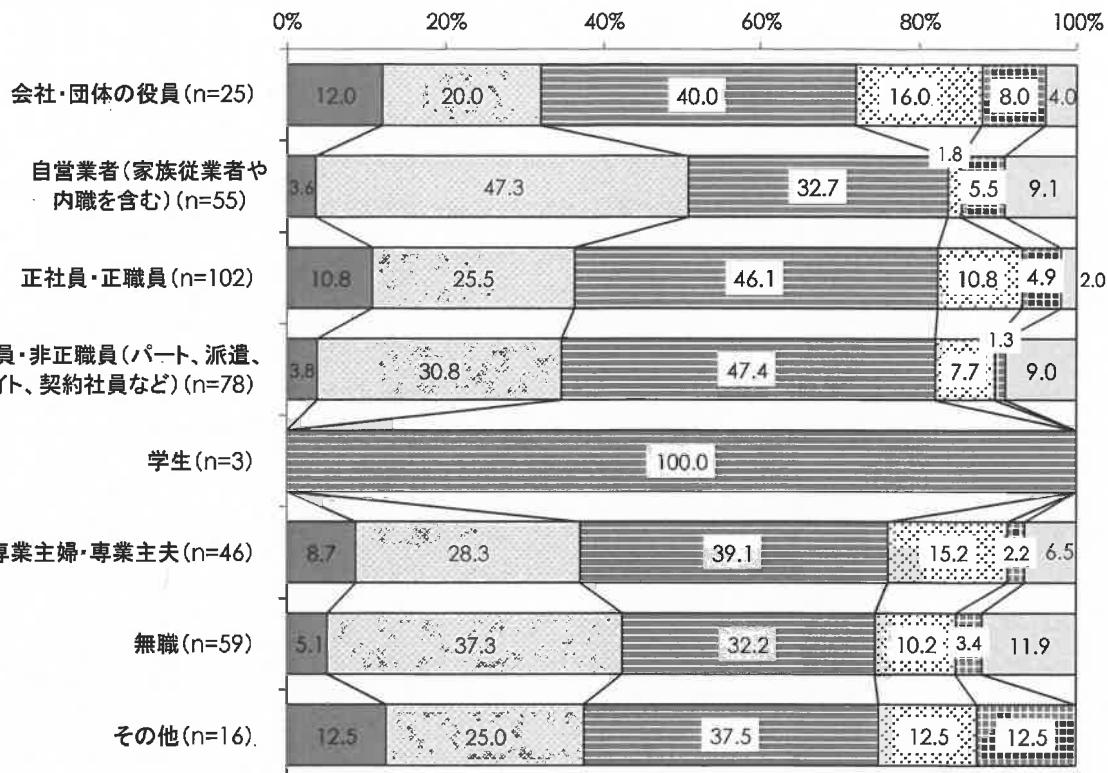
オ 女性の活動を支援するネットワークの不足



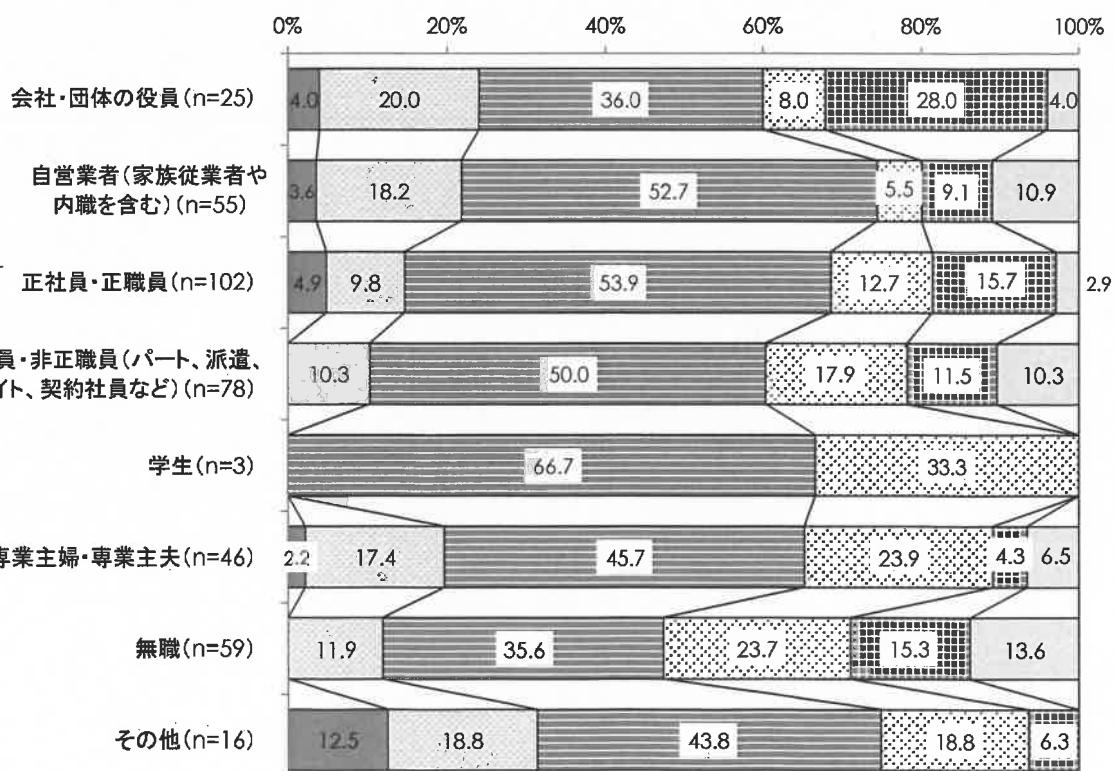
■ 大いに関係がある
■ どちらとも言えない
■ あまり関係がない
■ 関係がない

□ 関係がある
□ あまり関係がない
□ 無回答

力 女性側の積極性が不十分



キ ふさわしい女性が少ない



■ 大いに関係がある
■ どちらとも言えない
■ 関係がない

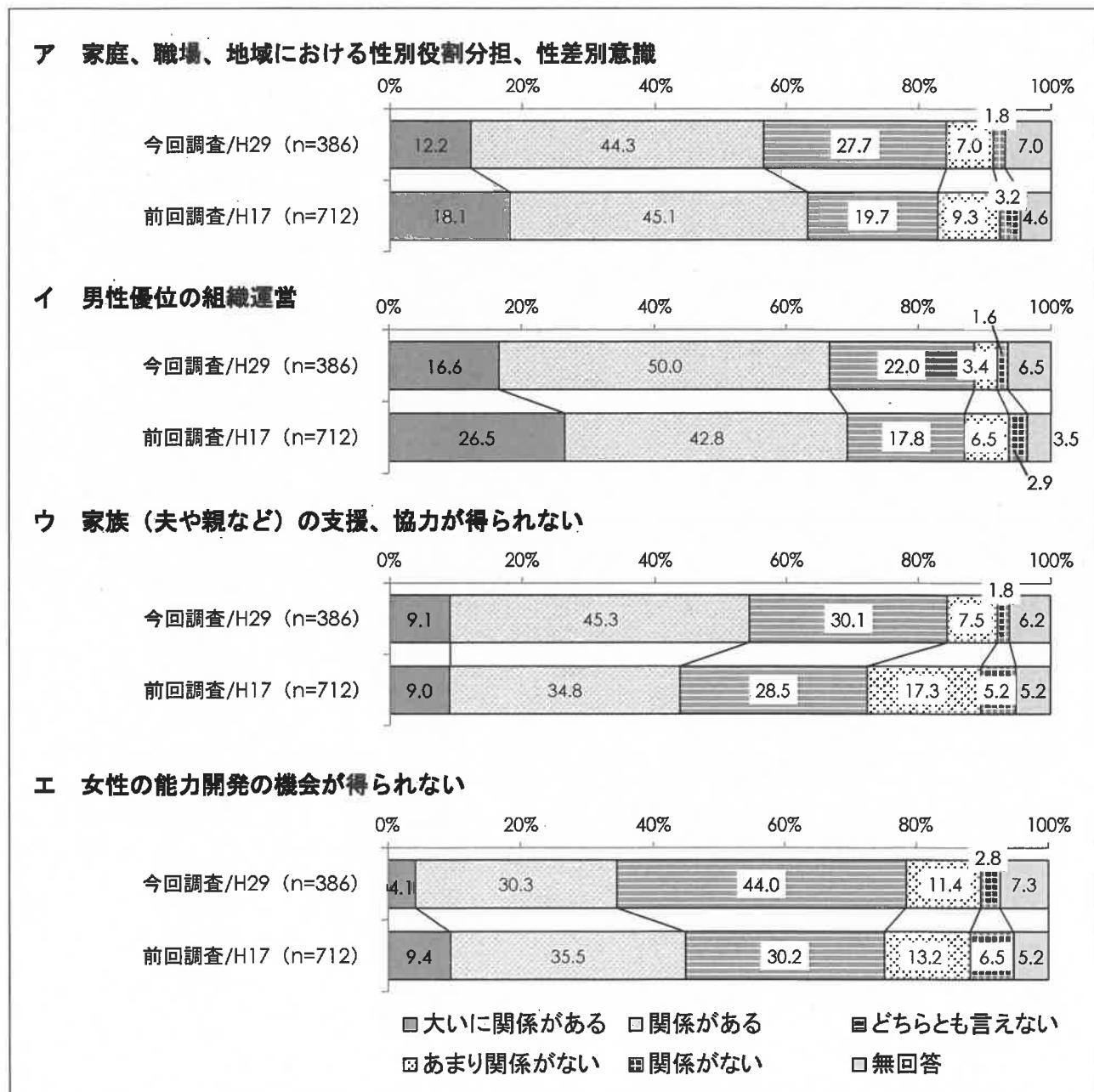
□ 関係がある
□ あまり関係がない
□ 無回答

【前回調査との比較】

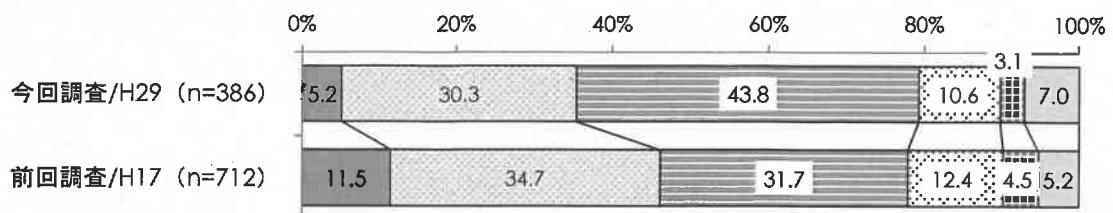
前回調査と比較すると、「家族（夫や親など）の支援、協力が得られない」については、前回調査では『関係がある』の割合は43.8%でしたが、今回調査では54.4%と10.6ポイント大きく増加し、女性の社会進出に関係があると考える人が増えています。

一方、「女性の能力開発の機会が得られない」、「女性の活動を支援するネットワークの不足」、「女性側の積極性が不十分」については、前回調査では「関係がある」の割合が最も高くなっていましたが、今回調査では「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。考え方による変化がみられた項目となっています。

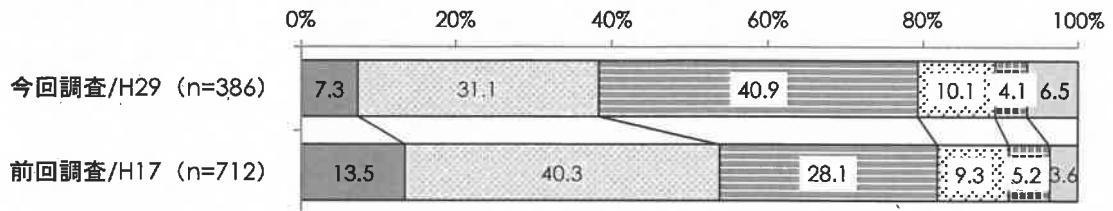
図表 34 女性の社会進出での問題点（前回との比較）



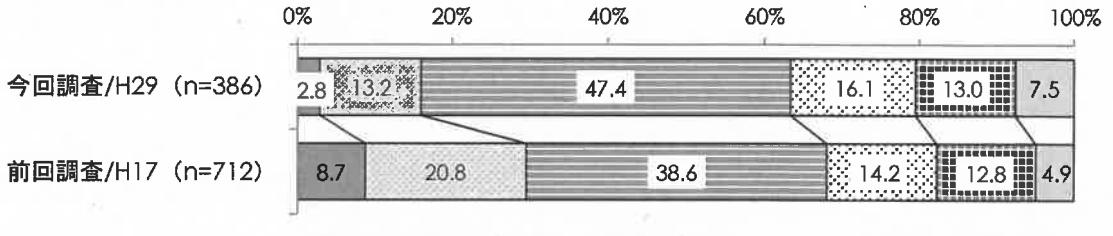
オ 女性の活動を支援するネットワークの不足



カ 女性側の積極性が不十分



キ ふさわしい女性が少ない



■大いに関係がある □関係がある
▨あまり関係がない ▨関係がない □どちらとも言えない
▨無回答

5 女性がもっと活躍すべき分野や役職

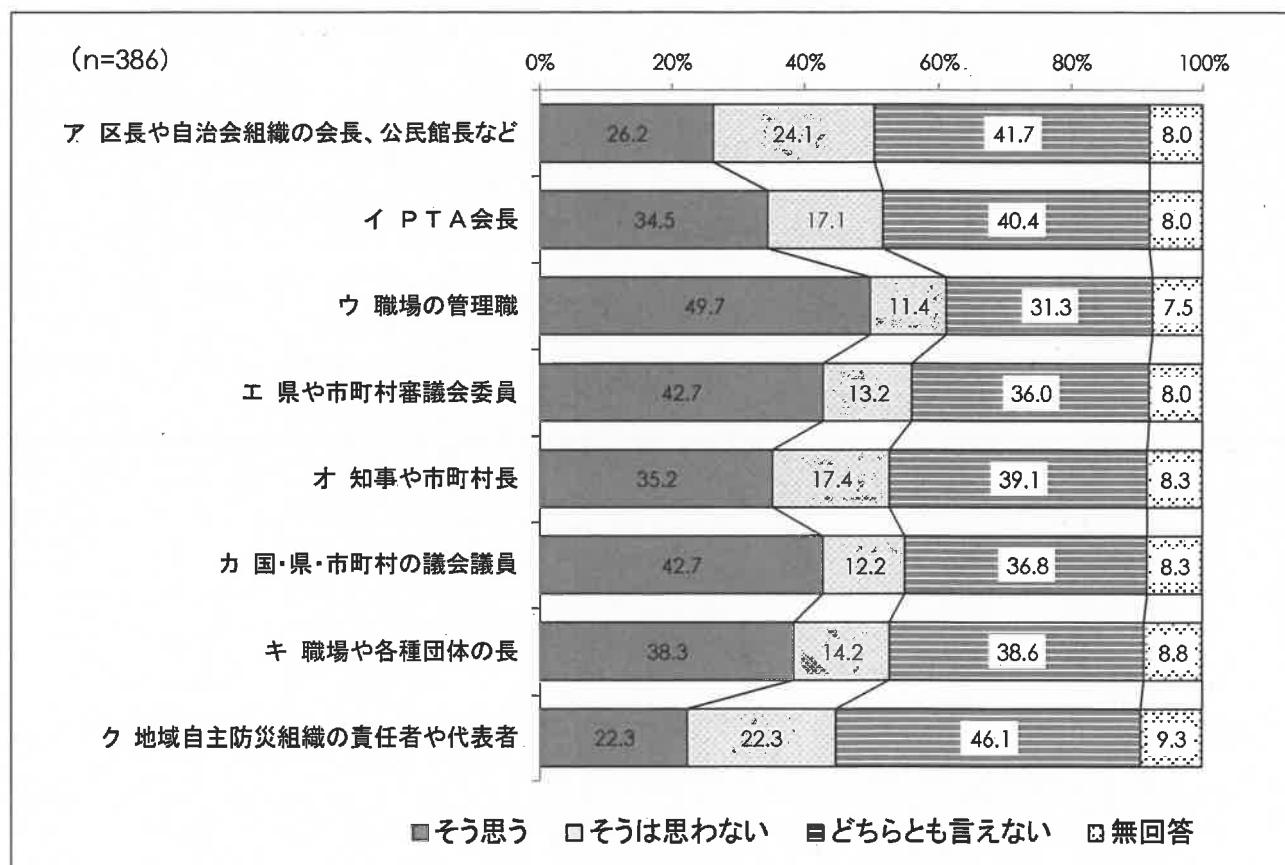
問18 あなたは、下記にあげる項目について、もっと女性が活躍（就任）すべき分野はどれだと思いますか。ア～クのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

【全体の傾向】

女性がもっと活躍すべき分野や役職についてたずねたところ、「そう思う」の割合が高い役職は、「職場の管理職」(49.7%)、「県や市町村審議会委員」「国・県・市町村の議会議員」(ともに 42.7%) となっており、これらの役職ではもっと女性が活躍（就任）すべきだと考えられています。

一方、「どちらとも言えない」の割合が高い役職は、「地域自主防災組織の責任者や代表者」(46.1%)、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」(41.7%)、「P T A会長」(40.4%)、「知事や市町村長」(39.1%)、「職場や各種団体の長」(38.6%) となっています。

図表 35 女性が活躍すべき分野や役職（全体）

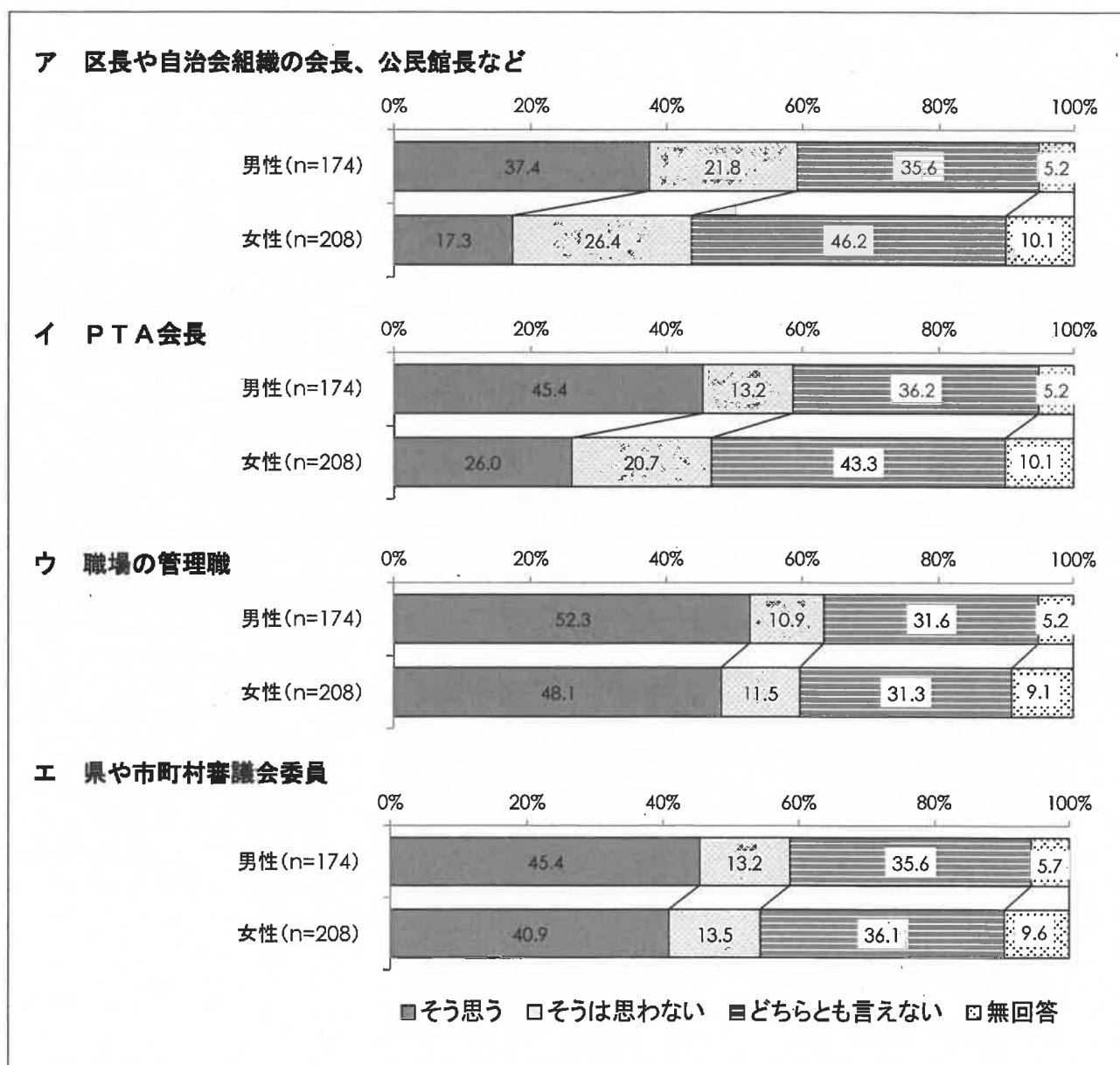


【属性別の傾向 男女別】

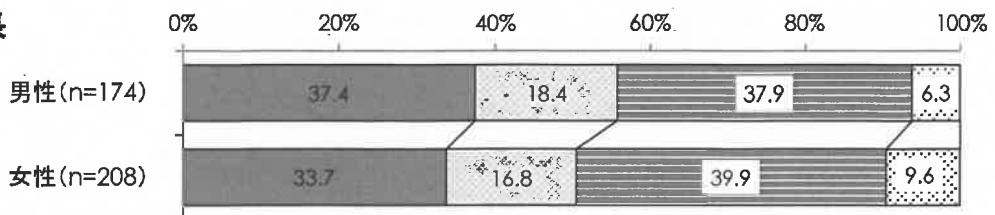
男女別にみると、「職場の管理職」、「県や市町村審議会委員」、「国・県・市町村の議会議員」については、男女ともに「そう思う」が最も高く、「知事や市町村長」、「地域自主防災組織の責任者や代表者」については男女ともに「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。男女共通の意見となっています。

一方、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」、「PTA会長」、「職場や各種団体の長」については、男性では「そう思う」の割合が最も高く、女性では「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。男女の意見に違いがみられます。

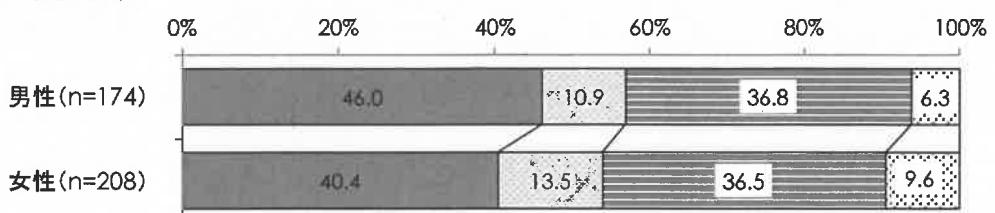
図表 36 女性が活躍すべき分野や役職（男女別）



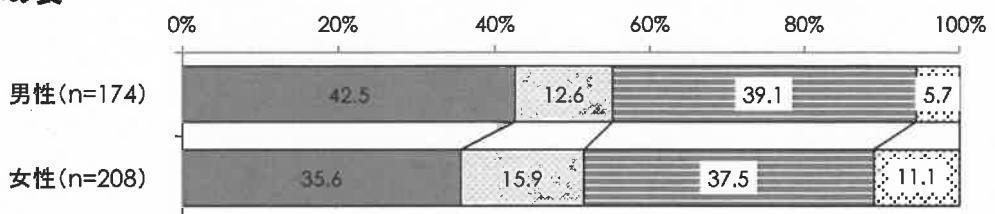
オ 知事や市町村長



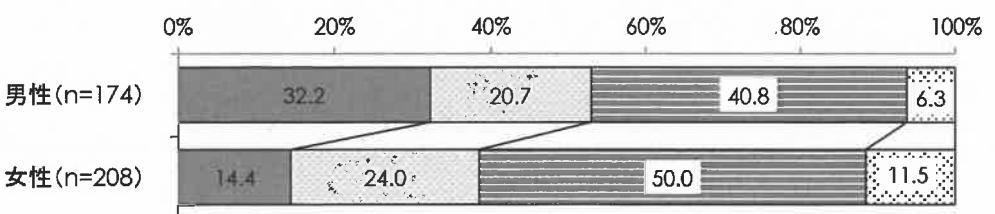
カ 国・県・市町村の議会議員



キ 職場や各種団体の長



ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



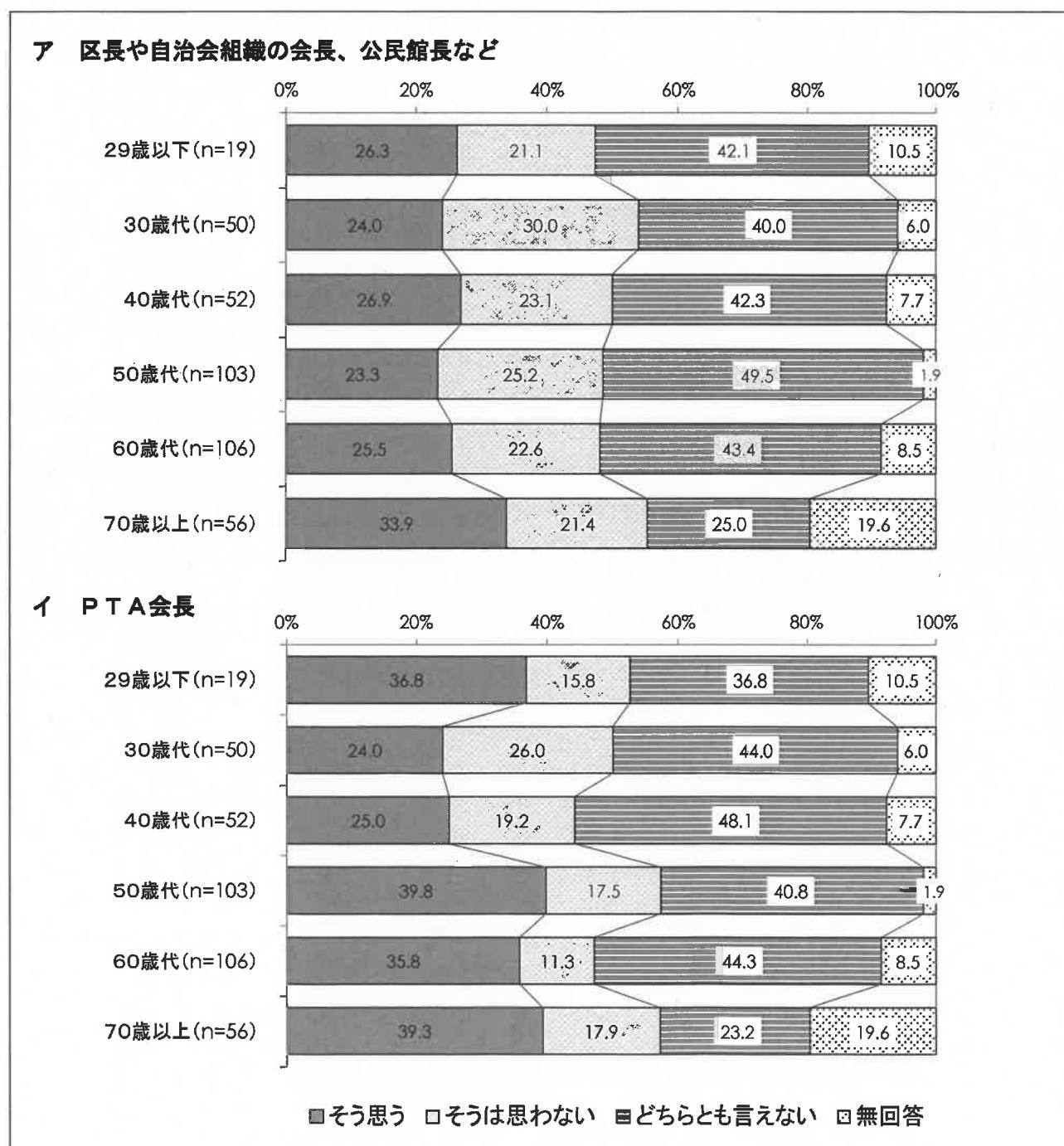
■そう思う □そうは思わない ■どちらとも言えない □無回答

【属性別の傾向 年代別】

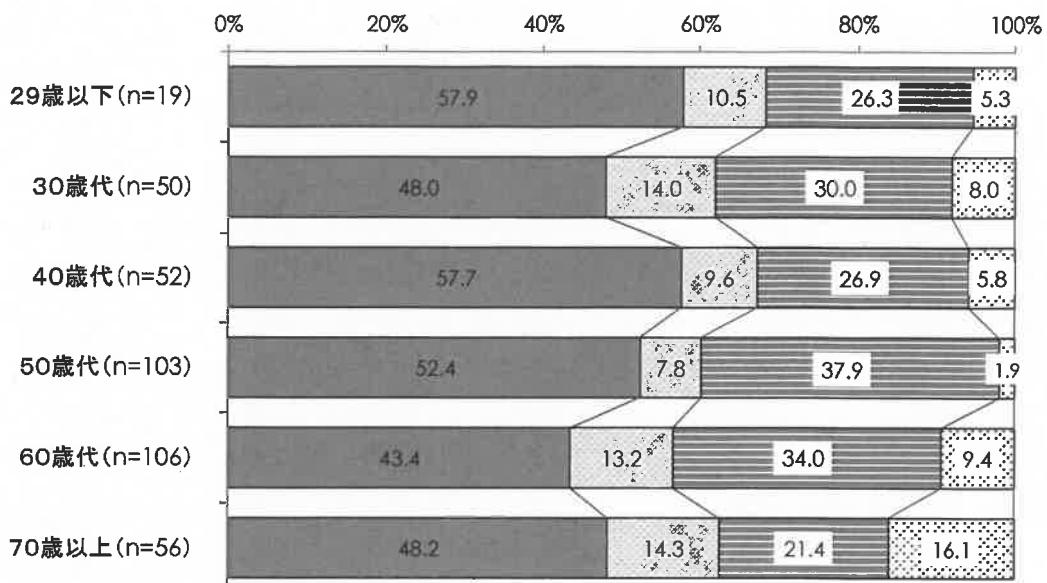
年代別にみると、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」、「PTA会長」では、70歳以上では「そう思う」の割合が高くなっていますが、それ以外の年代では「どちらとも言えない」の割合が高くなっています。また、「国・県・市町村の議会議員」、「職場や各種団体の長」については、50～60歳代では「どちらとも言えない」の割合が高く、それ以外の年代では「そう思う」の割合が高くなっています。

一方、「職場の管理職」については、すべての年代で「そう思う」が最も高くなっており、女性の活躍が期待されている役職となっています。

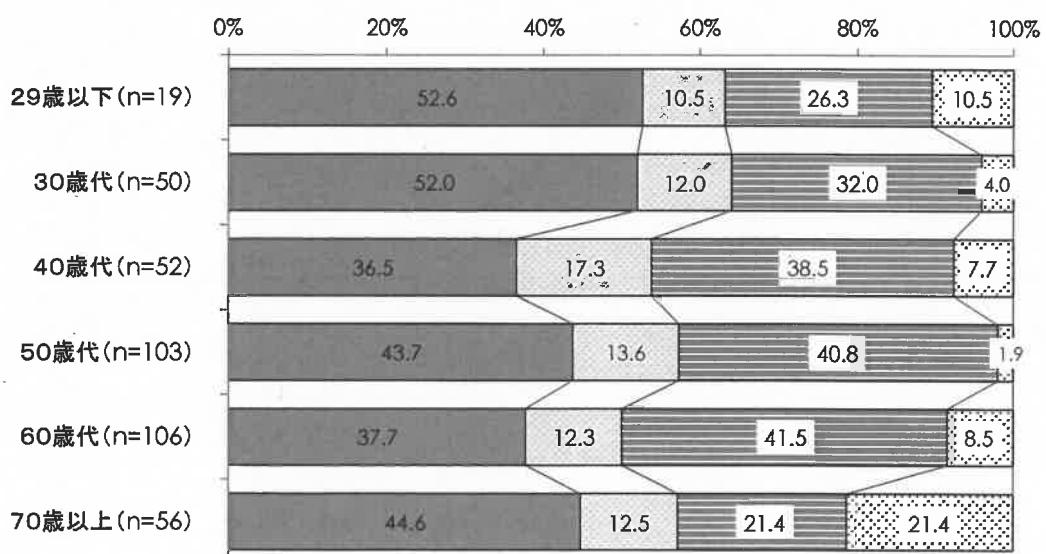
図表 37 女性が活躍すべき分野や役職（年代別）



ウ 職場の管理職

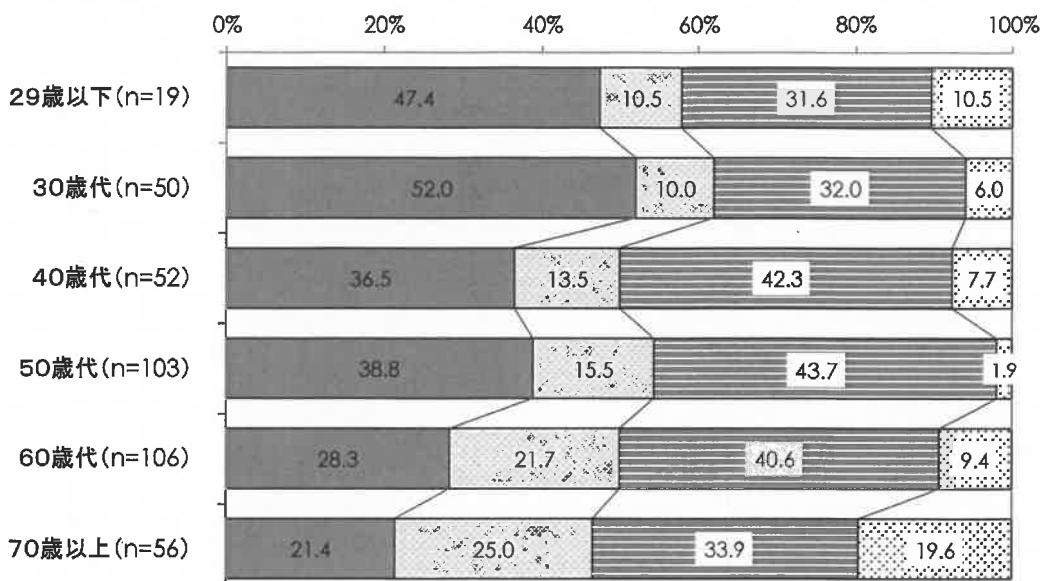


エ 県や市町村審議会委員

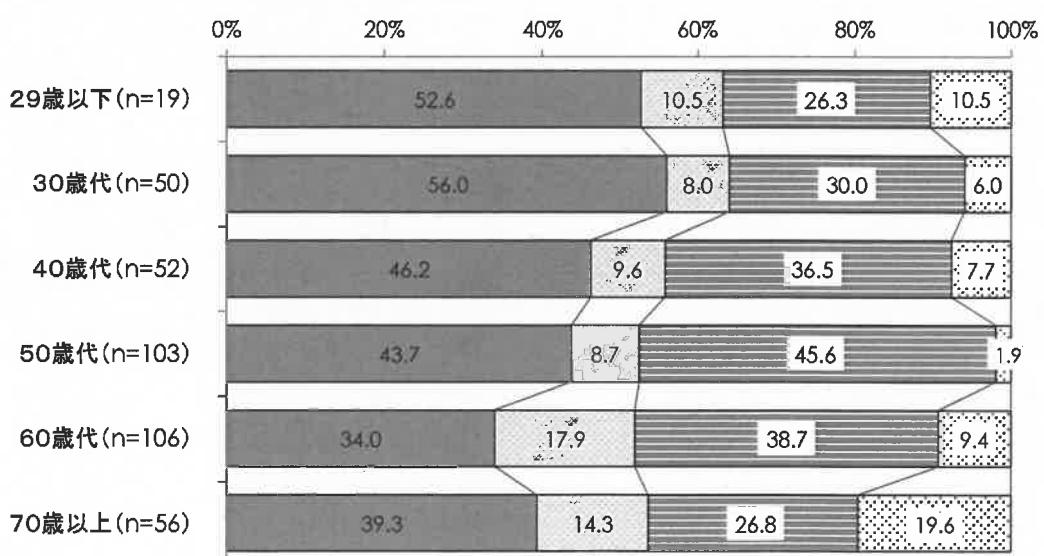


■ そう思う □ そうは思わない □どちらとも言えない □ 無回答

才 知事や市町村長

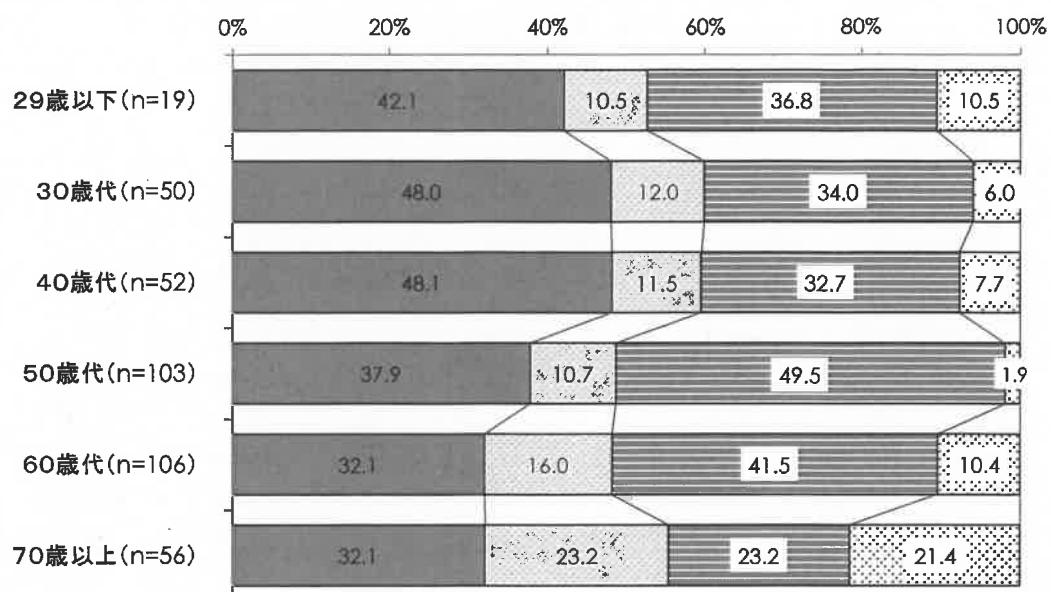


力 国・県・市町村の議会議員

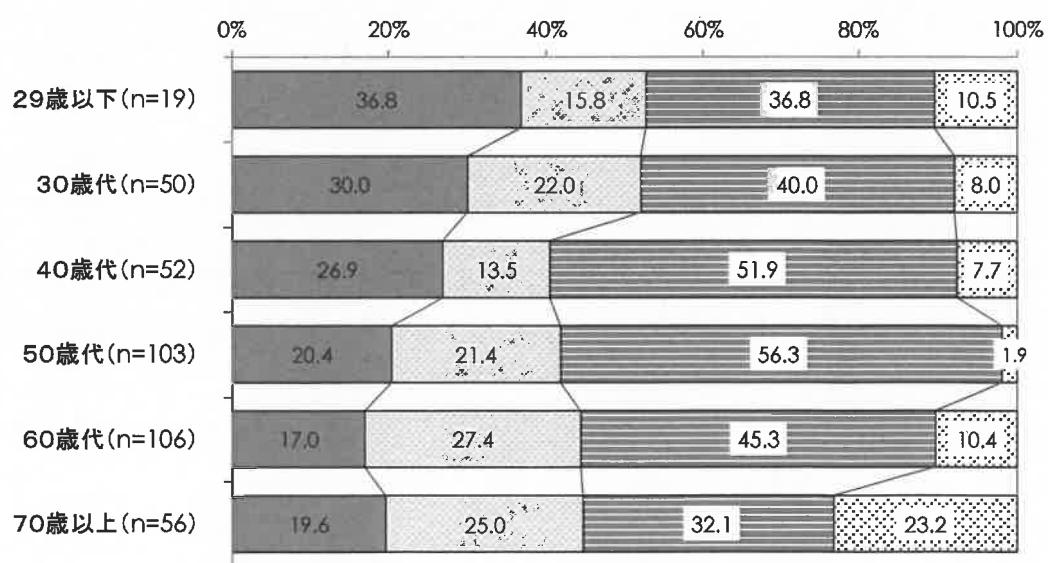


■そう思う □そうは思わない □どちらとも言えない □無回答

キ 職場や各種団体の長



ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



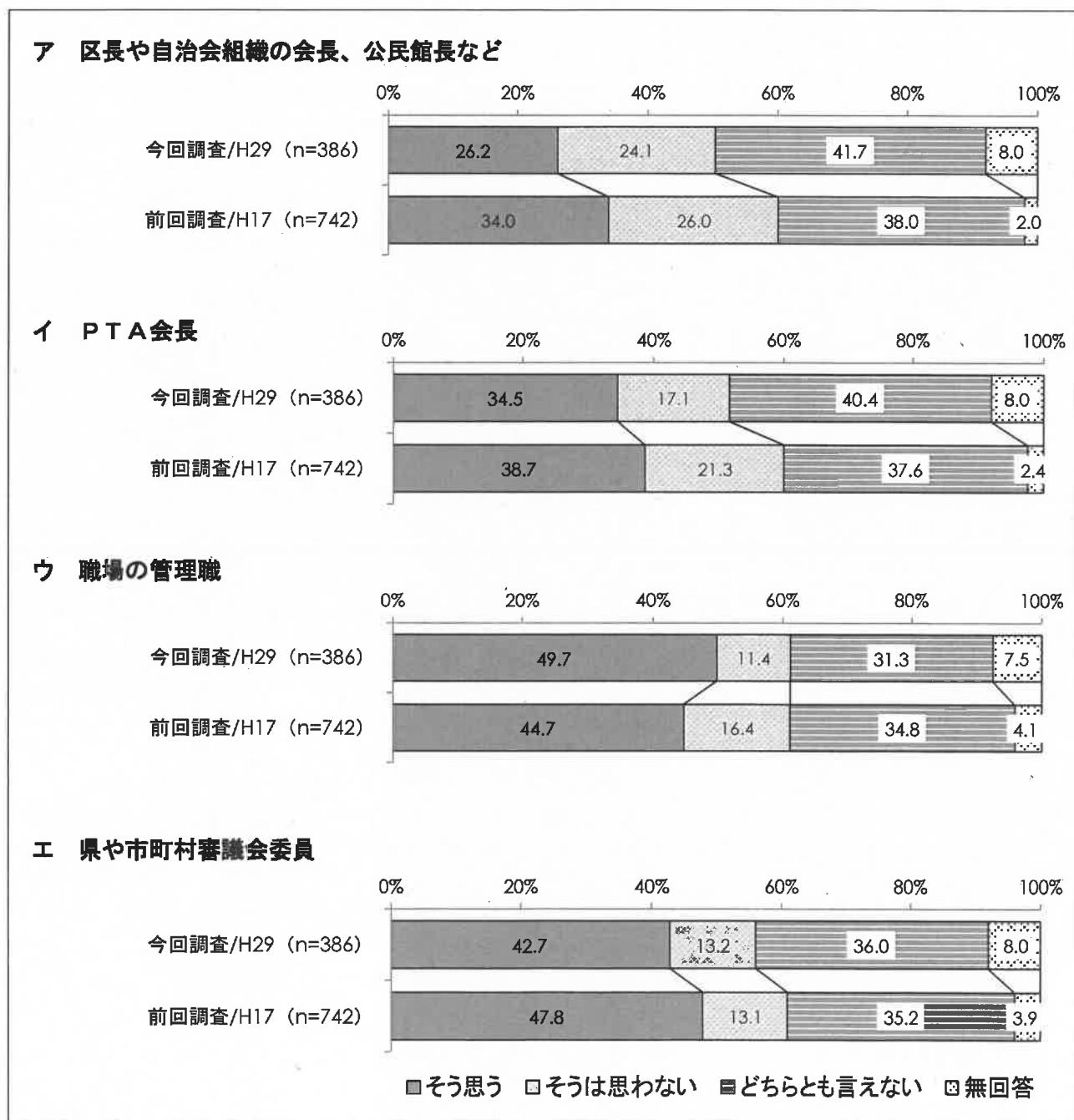
■そう思う □そうは思わない ☐どちらとも言えない □無回答

【前回調査との比較】

前回調査と比較すると、「PTA会長」と「職場や各種団体の長」については、前回調査では「そう思う」の割合が最も高くなっていましたが、今回調査では「どちらとも言えない」の割合が最も高くなっています。

また、「職場の管理職」については、「そうは思わない」、「どちらとも言えない」の割合が減少し、「そう思う」の割合が前回調査の44.7%から49.7%と5.0ポイント増加しており、女性が活躍すべき役職だと思う人が増えています。

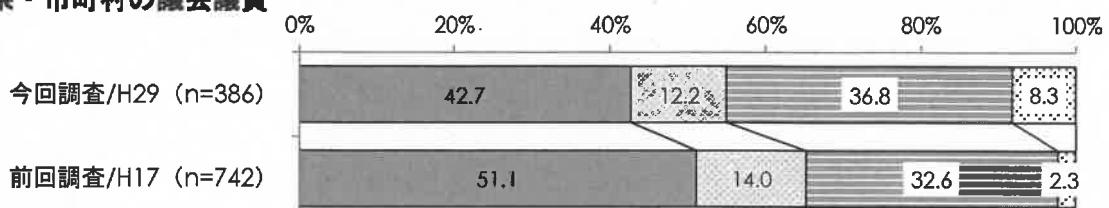
図表 38 女性が活躍すべき分野や役職（前回との比較）



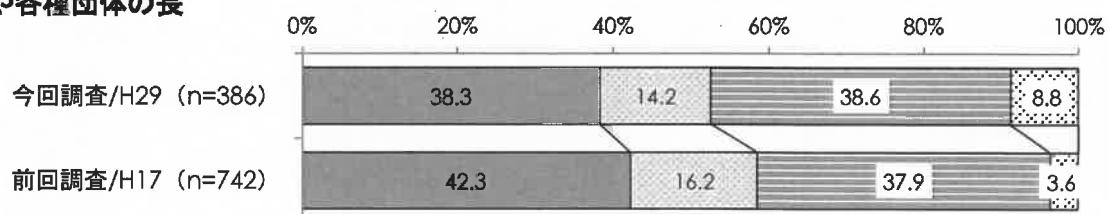
才 知事や市町村長



力 国・県・市町村の議会議員



キ 職場や各種団体の長



■そう思う □そうは思わない ▨どちらとも言えない □無回答

6 就任依頼があった場合の対応

問19 あなたは、下記にあげる項目について、就任（登用）の依頼があったらどうしますか。
ア～クのそれぞれの項目について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

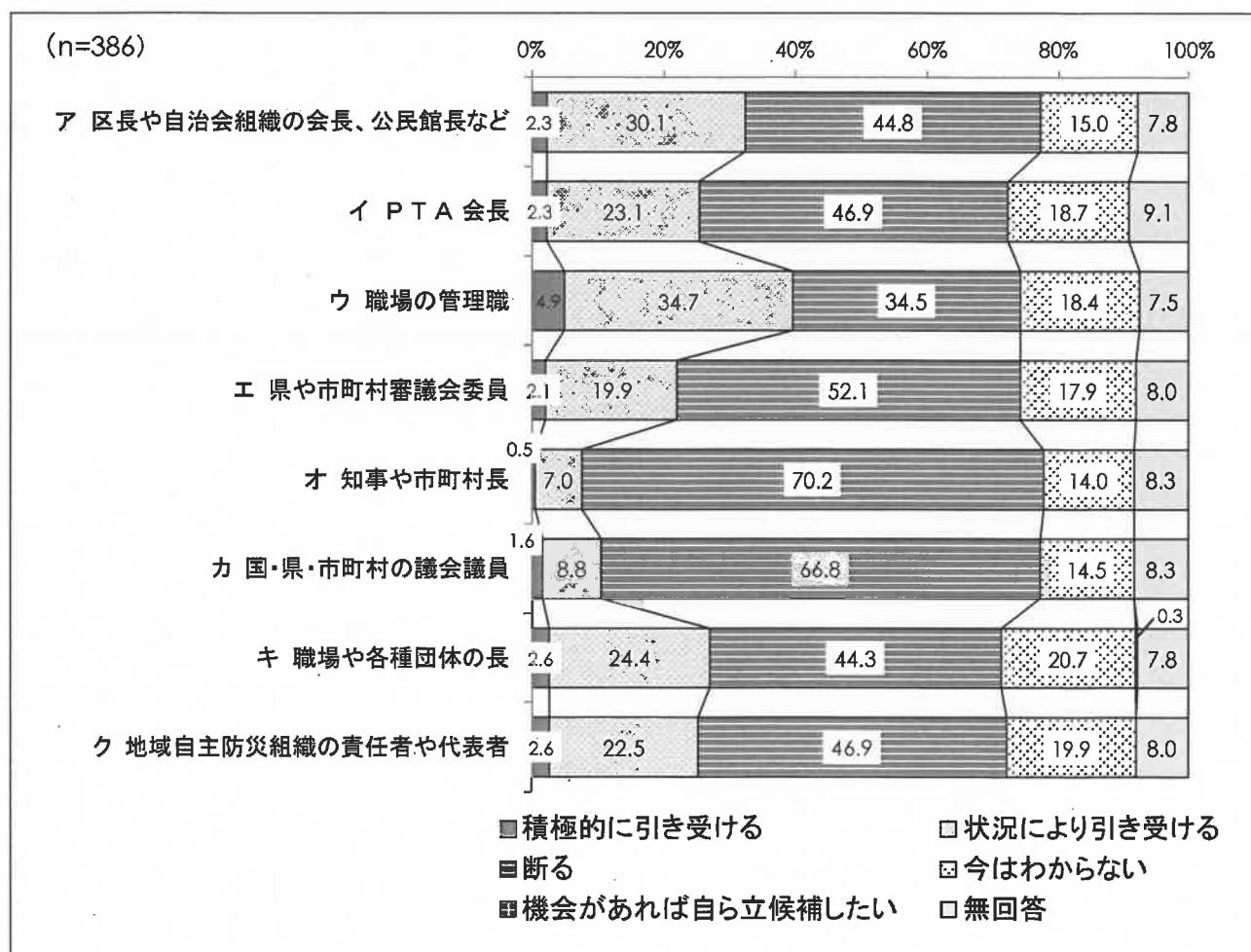
【全体の傾向】

就任（登用）の依頼があった場合の対応についてたずねたところ、「積極的に引き受ける」の割合はどの役職においても1割未満となっています。

また「状況により引き受ける」の割合は「職場の管理職」(34.7%)、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」(30.1%)、「職場や各種団体の長」(24.4%)、「PTA会長」(23.1%)、「地域自主防災組織の責任者や代表者」(22.5%)で約2割～3割程度を占めており、他の役職に比べて、状況により引き受けると考える人がやや多くなっています。

一方、「知事や市町村長」や「国・県・市町村の議會議員」については「断る」が約6割～7割を占めています。

図表 39 就任依頼があった場合の対応（全体）



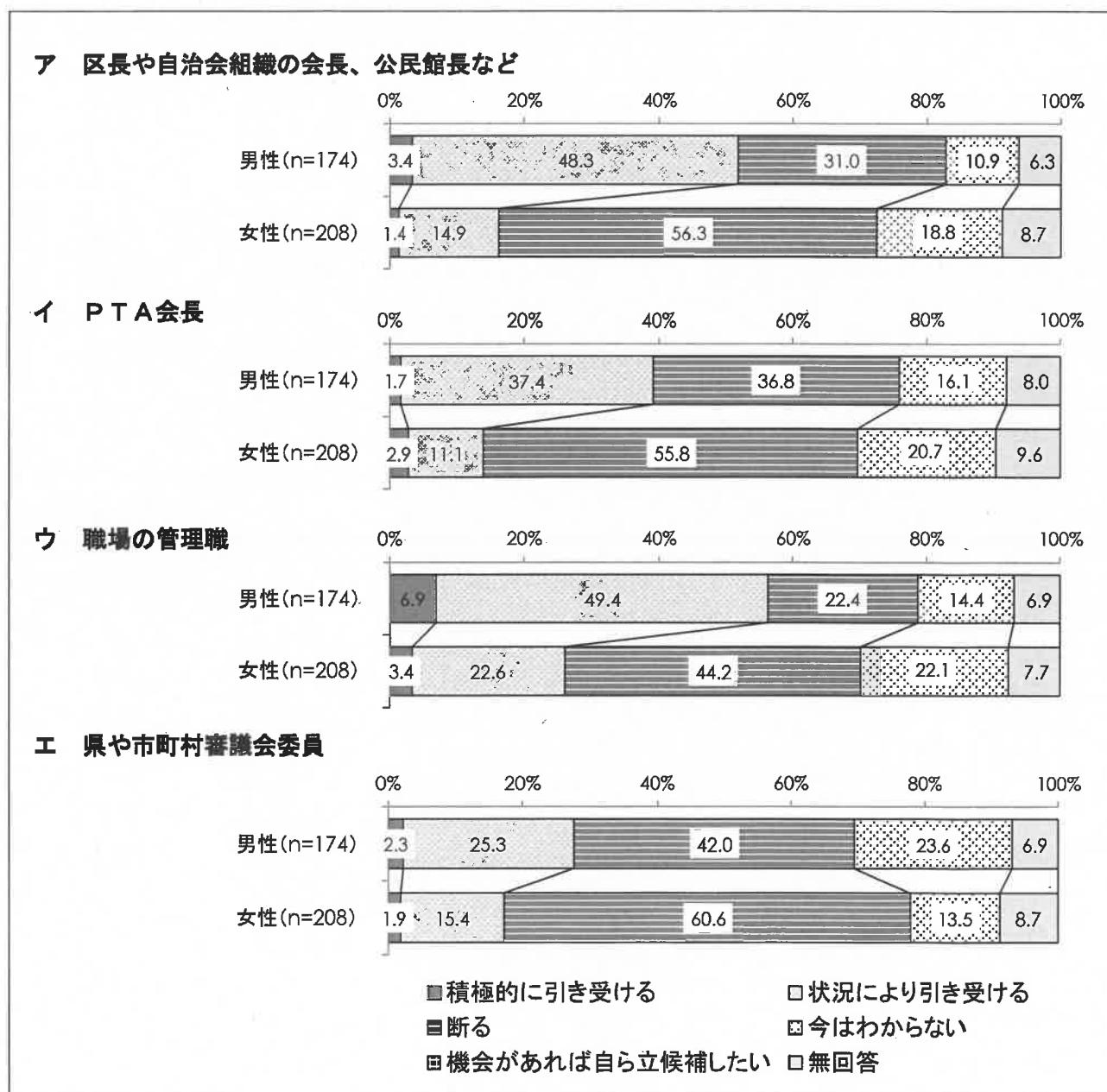
【属性別の傾向 男女別】

男女別にみると、「区長や自治会組織の会長、公民館長など」、「PTA会長」、「職場の管理職」、「職場や各種団体の長」、「地域自主防災組織の責任者や代表者」については、男性では「状況により引き受ける」の割合が最も高く、女性では「断る」の割合が最も高くなっています。

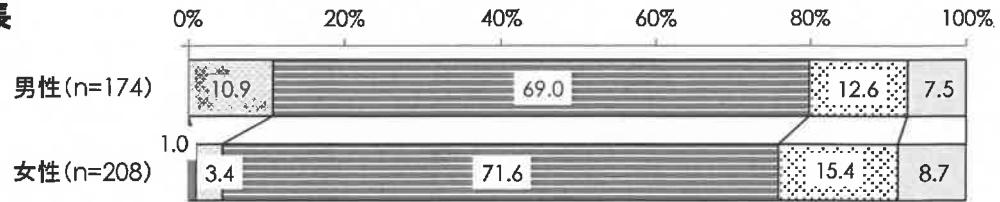
「職場の管理職」については、女性が活躍すべき役職として「そう思う」の割合が約5割を占めていましたが、就任依頼があった場合に引き受ける割合は、3割未満となっています。

一方、「県や市町村審議会委員」、「知事や市町村長」、「国・県・市町村の議会議員」などでは男女ともに「断る」の割合が最も高くなっています。

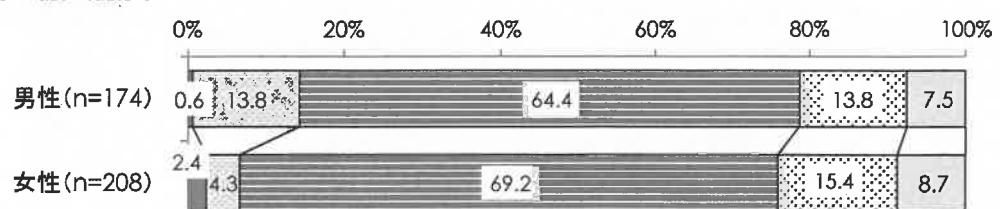
図表 40 就任依頼があった場合の対応（男女別）



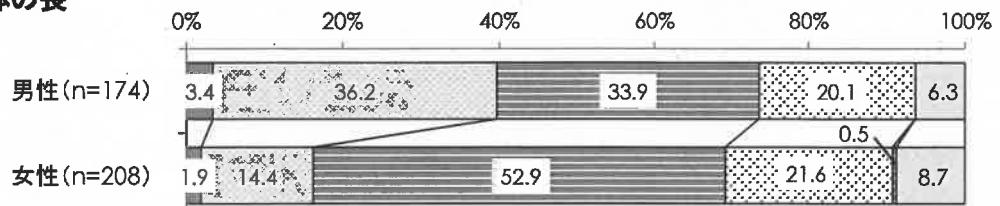
オ 知事や市町村長



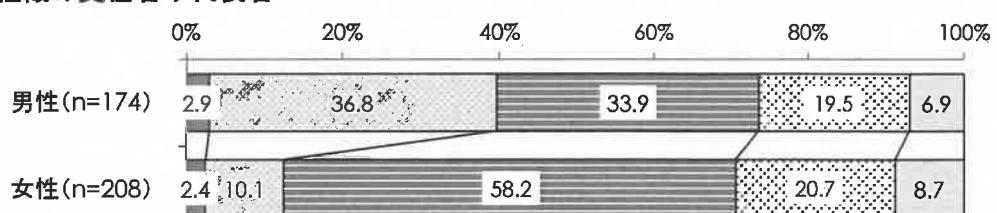
カ 国・県・市町村の議會議員



キ 職場や各種団体の長



ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



□積極的に引き受ける

□状況により引き受ける

□断る

□今はわからない

□機会があれば自ら立候補したい

□無回答

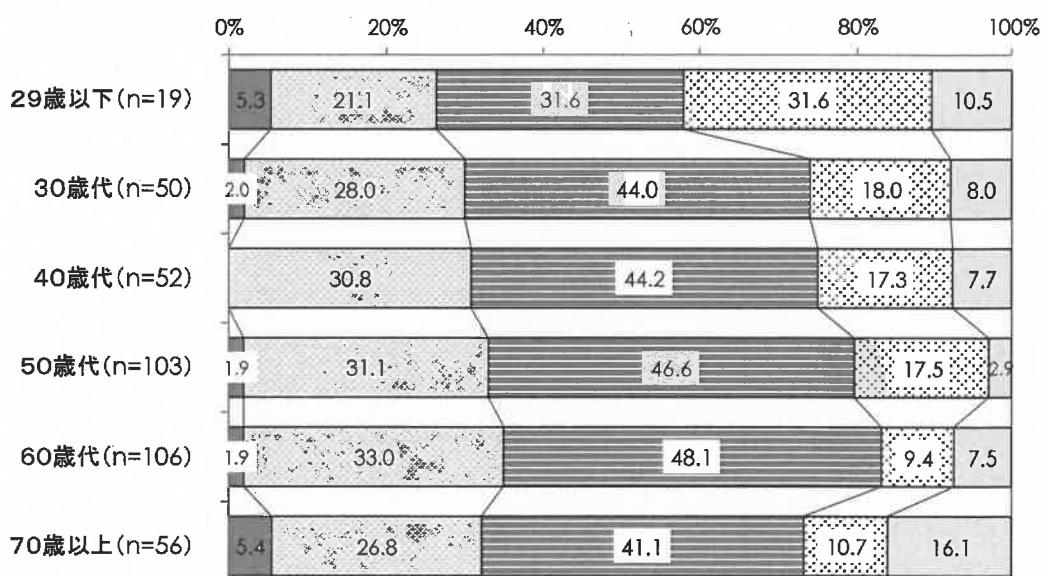
【属性別の傾向 年代別】

年代別にみると、「職場の管理職」については、30歳代、70歳以上では「断る」の割合が最も高くなっていますが、その他の年代では「状況により引き受ける」が最も高くなっています。

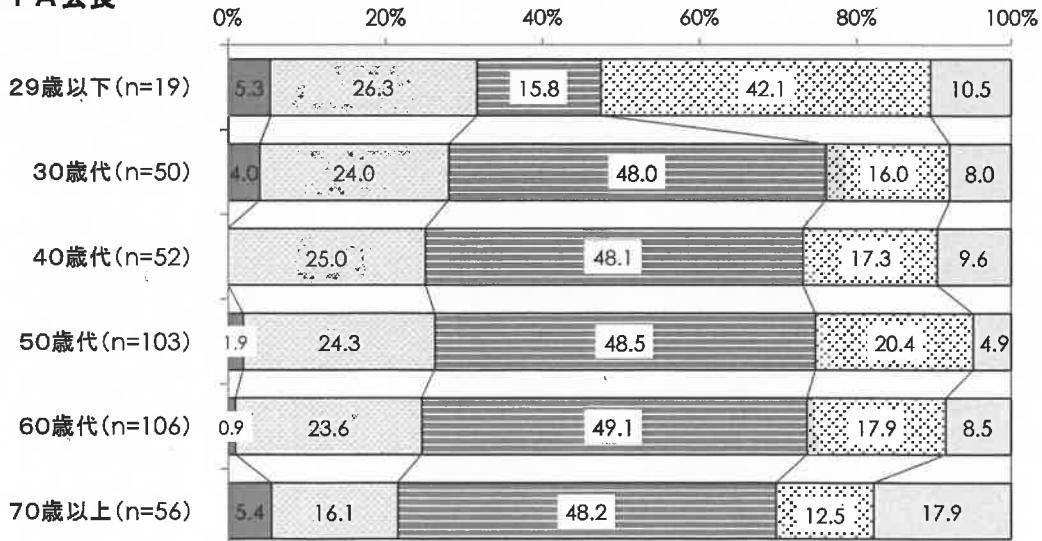
また、「職場の管理職」以外の役職については、29歳以下では「今はわからない」の割合が他の年代に比べて高く、30歳以上の年齢層では「断る」の割合が高くなっています。

図表 41 就任依頼があった場合の対応（年代別）

ア 区長や自治会組織の会長、公民館長など



イ P T A 会長



□積極的に引き受ける

■断る

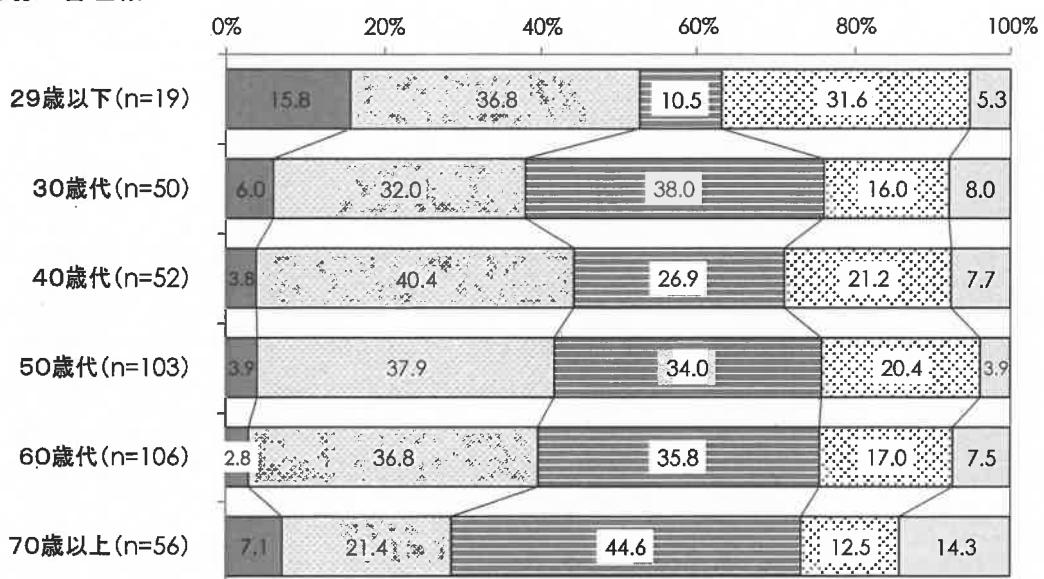
■機会があれば自ら立候補したい

□状況により引き受ける

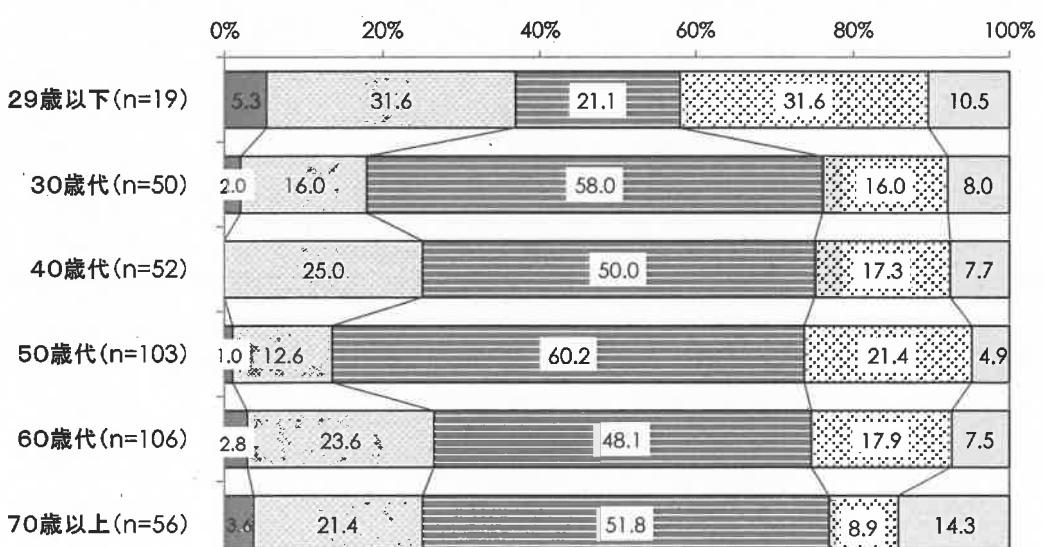
□今はわからない

■無回答

ウ 職場の管理職



エ 県や市町村審議会委員



■積極的に引き受ける

□断る

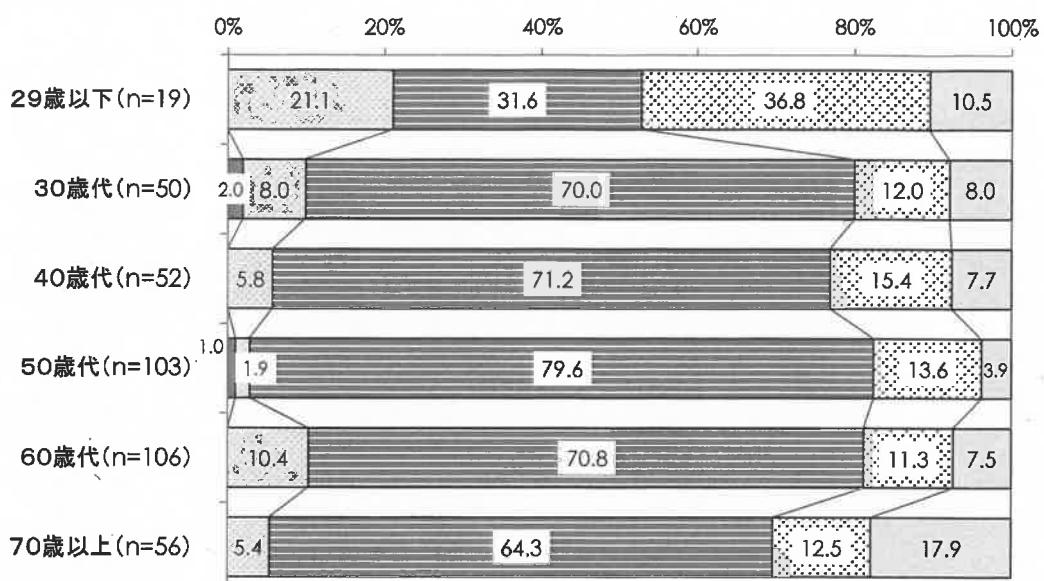
△機会があれば自ら立候補したい

□状況により引き受ける

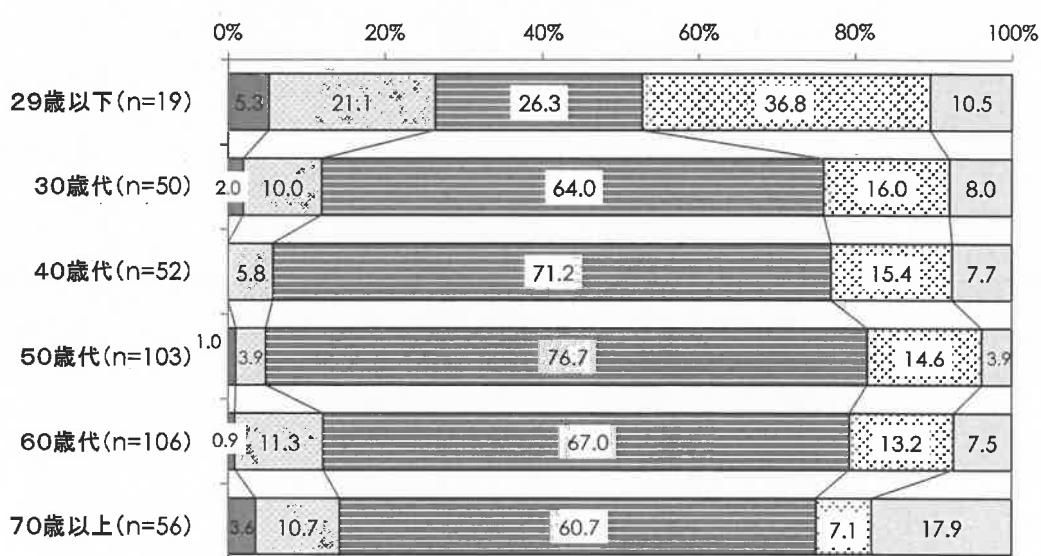
□今はわからない

□無回答

才 知事や市町村長



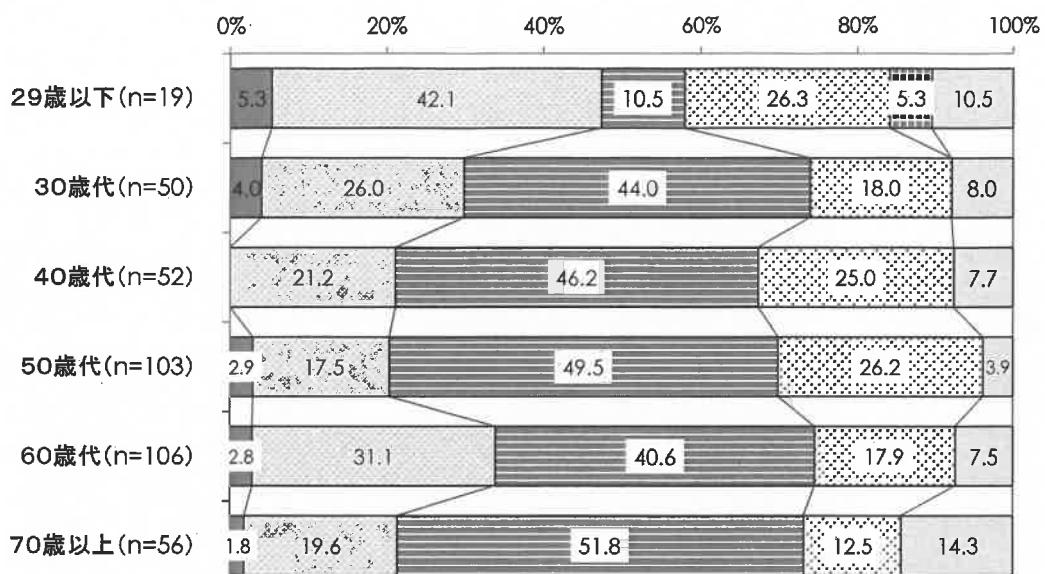
力 国・県・市町村の議会議員



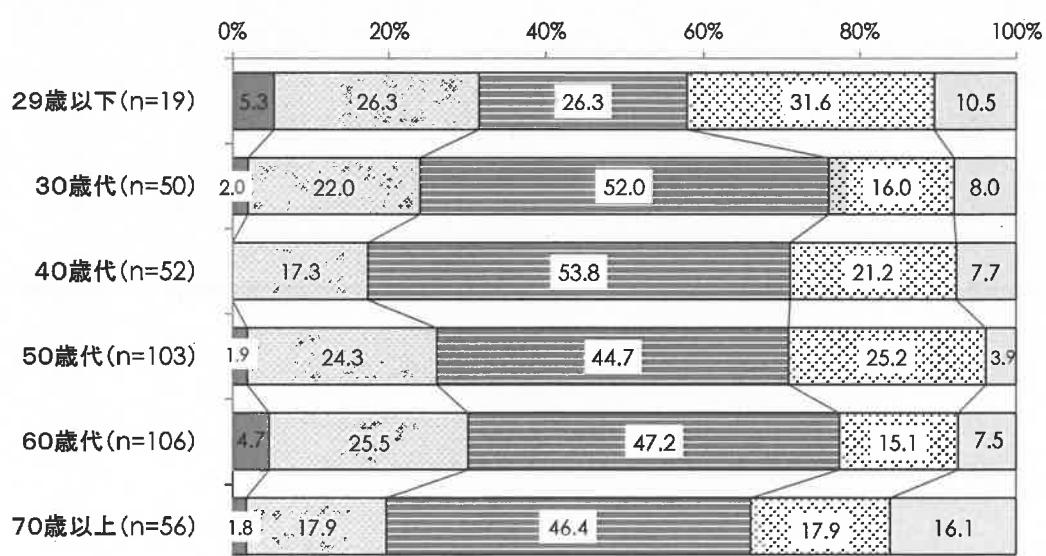
■積極的に引き受ける
□状況により引き受ける
■断る
□今はわからない
■機会があれば自ら立候補したい
□無回答

■積極的に引き受ける
□状況により引き受ける
■断る
□今はわからない
■機会があれば自ら立候補したい
□無回答

キ 職場や各種団体の長



ク 地域自主防災組織の責任者や代表者



■積極的に引き受ける

□断る

■機会があれば自ら立候補したい

□状況により引き受ける

□今はわからない

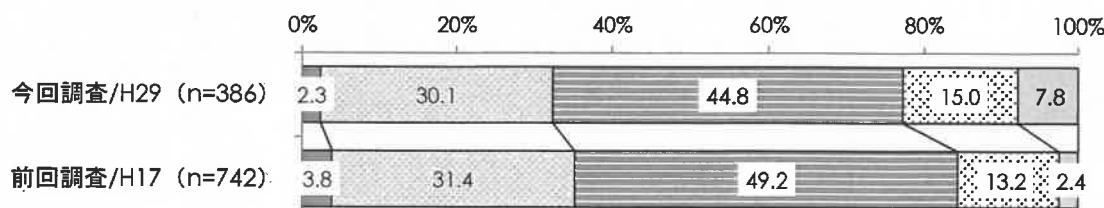
□無回答

【前回調査との比較】

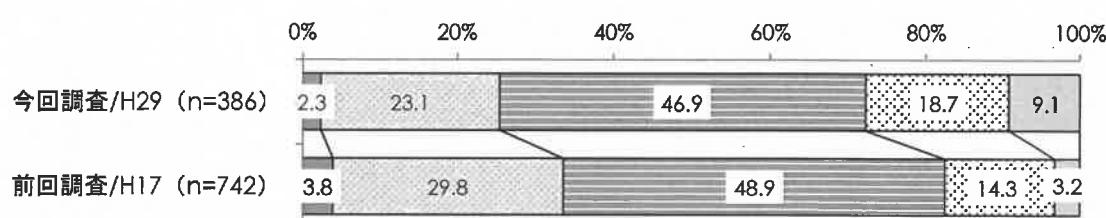
前回調査と比較すると、あまり大差はみられません。「職場の管理職」では「状況により引き受ける」の割合が高く、その他の役職では「断る」の割合が高くなっています。

図表 42 就任依頼があった場合の対応（前回との比較）

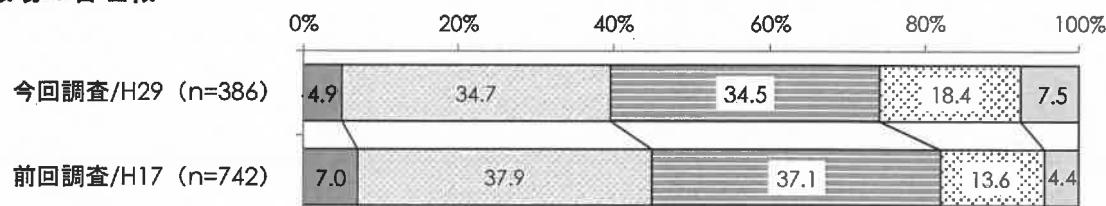
ア 区長や自治会組織の会長、公民館長など



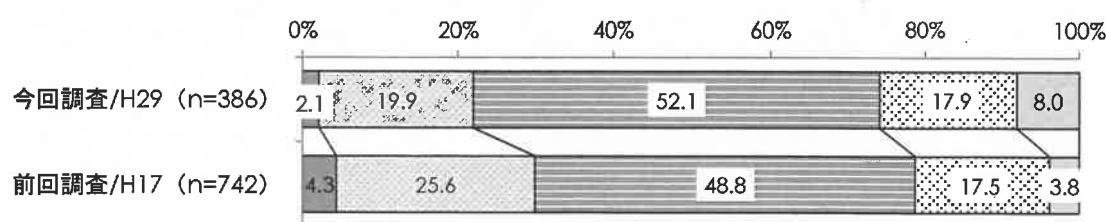
イ P T A 会長



ウ 職場の管理職



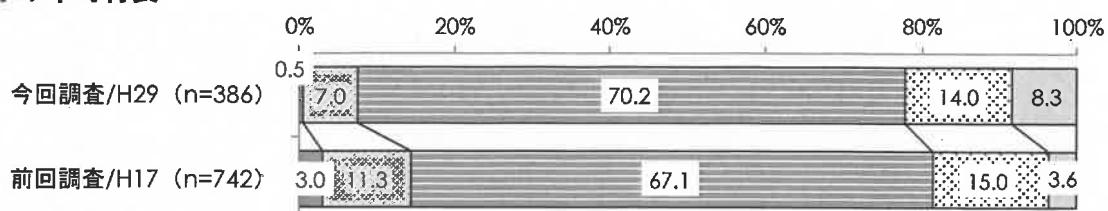
エ 県や市町村議会委員



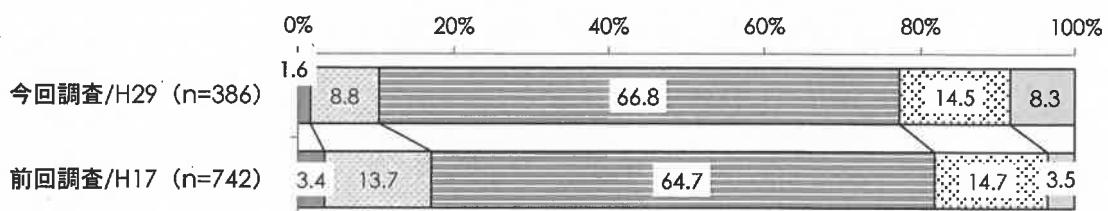
□ 積極的に引き受ける
□ 状況により引き受ける
□ 断る
□ 今はわからない
■ 機会があれば自ら立候補したい
□ 無回答

※「機会があれば自ら立候補したい」は今回調査のみ

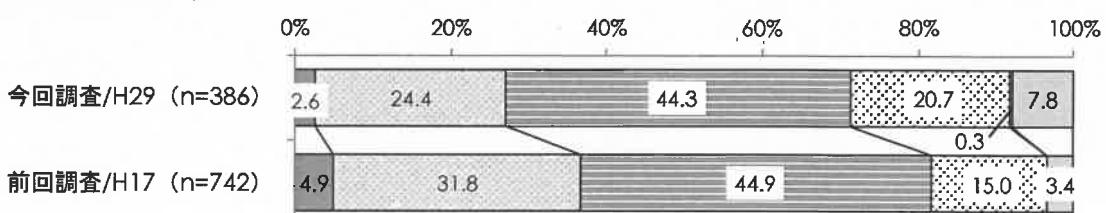
オ 知事や市町村長



カ 国・県・市町村の議会議員



キ 職場や各種団体の長



- 積極的に引き受ける
- 状況により引き受ける
- 断る
- 今はわからない
- 機会があれば自ら立候補したい
- 無回答

※「機会があれば自ら立候補したい」は今回調査のみ

7 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと

問20 男女とも、職業生活と家庭生活を両立させ、お互いのワーク・ライフ・バランスを充実させるには、何が必要だと思いますか。最も必要だと思う順に3つ選び、その番号を回答欄に記入してください。

【全体の傾向】

ワーク・ライフ・バランスを充実させるために、必要だと思う事を点数化したところ、総合得点は「育児休暇や介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」が558点で第1位となり、最も必要な項目となっています。次いで「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、周囲の理解と協力」が第2位、「非正規雇用やパートタイマーの待遇改善」が第3位となっています。

また、『1番目に必要』だと思う項目として、「保育施設の時間延長や休日預かり」、また『2番目に必要』、『3番目に必要』だと思う項目として、「育児休暇や介護休暇の経済的支援」をあげる人も多く、高得点となっています。

図表 43 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと（全体）

※順位の算出方法 各選択肢における回答数を次の方法で点数化

「1番目に必要」の回答数×3点

「2番目に必要」の回答数×2点

「3番目に必要」の回答数×1点

総合得点が高いほど必要とされている項目となる

<単位:点>

	休日預かりの時間延長や	保育施設の整備	育児休暇や介護休暇の取得しやすいや柔軟な働き方	経済的支援や介護休暇の	方	タ在宅勤務の柔軟な働き方	イ非正規雇用や待遇改善	充実就職に対する支援の	職業訓練機会の充実	介護サービスの充実	と対立する男女のし合わせて周囲の理解と家庭	その他
1番目に必要 (×3点)	132	339	90	36	99	48	0	57	267	9		
2番目に必要 (×2点)	44	184	98	72	134	72	8	50	46	2		
3番目に必要 (×1点)	32	35	49	42	45	36	7	38	70	2		
総合得点	208	558	237	150	278	156	15	145	383	13		

* ■ は必要だと思う順位における上位3位の項目

【属性別の傾向 男女別】

男女別に総合得点の順位をみると、男女ともに第1位は「育児休暇や介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」、第2位は「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、周囲の理解と協力」となっています。

一方、男性の第3位は「育児休暇や介護休暇の経済的支援」、女性では「非正規雇用やパートタイマーの待遇改善」となっており、違いがみられます。

また、男性では『3番目に必要』だと思う項目に「在宅勤務やフレックスタイム制の柔軟な働き方」をあげる人も多くなっています。

女性では『1番目に必要』だと思う項目として「保育施設の時間延長や休日預かり」をあげる人も多くなっています。

図表 44 職業生活と家庭生活の両立に必要なこと（男女別）

【男性】

<単位:点>

	休日育児預かりの時間延長や施設の整備	育児休暇や介護休暇の取得	育児支援や介護休暇の	経済的育児休暇支援や介護休暇の	方タ在宅勤務の柔軟な働きクス	イ非正規雇用やフレックスタイムの待遇や改善	充実再就職に対する支援の	職業訓練機会の充実	介護サービスの充実	と対話を協して立がのし共てに周い仕事のこと理と家庭解に庭	その他
1番目に必要（×3点）	66	162	42	15	33	24	0	39	105	6	
2番目に必要（×2点）	22	88	46	32	56	36	4	22	14	2	
3番目に必要（×1点）	16	12	23	21	15	16	1	19	37	2	
総合得点	104	262	111	68	104	76	5	80	156	10	

【女性】

<単位:点>

	休日育児預かりの時間延長や施設の整備	育児休暇や介護休暇の取得	育児支援や介護休暇の	経済的育児休暇支援や介護休暇の	方タ在宅勤務の柔軟な働きクス	イ非正規雇用やフレックスタイムの待遇や改善	充実再就職に対する支援の	職業訓練機会の充実	介護サービスの充実	と対話を協して立がのし共てに周い仕事のこと理と家庭解に庭	その他
1番目に必要（×3点）	63	174	48	21	63	24	0	15	162	3	
2番目に必要（×2点）	22	96	52	38	78	32	4	28	30	0	
3番目に必要（×1点）	16	22	24	21	30	20	6	18	33	0	
総合得点	101	292	124	80	171	76	10	61	225	3	

※ ■ は必要だと思う順位における上位3位の項目

