

「男女共同参画社会の将来像に関する有識者アンケート調査」結果のポイント

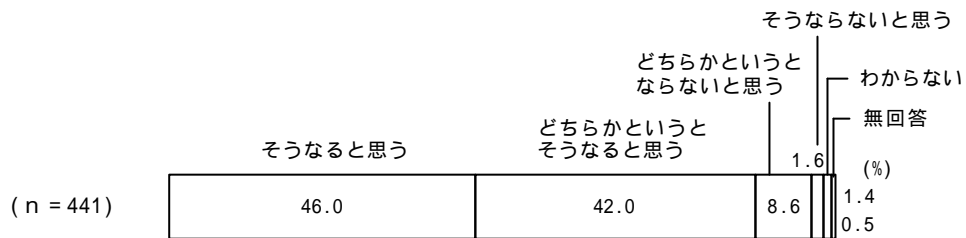
平成 16 年 4 月
内閣府男女共同参画局

[平成16年1月実施、国の審議会等委員・専門委員（60歳未満）400人（有効回収数223人、回収率55.8%）、雇用機会均等法第一世代（1985～1990年頃に企業に総合職で採用された人400名（有効回収数218人、回収率54.5%）]

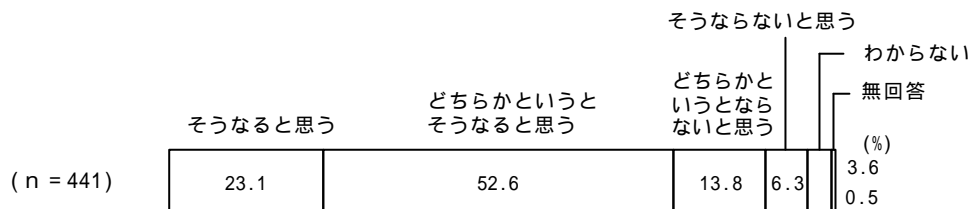
2020年頃の日本の状況のイメージ

- ・ 「国際化が進み、外国人が増加している」は約9割の人が、「ボランティア活動など身近なことから社会に貢献していく意識が高まっている」は約8割の人が、そうなると思うとしている。

国際化が進み、外国人が増加している

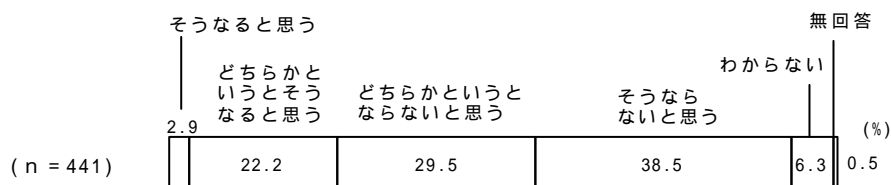


ボランティア活動など身近なことから社会に貢献していく意識が高まっている

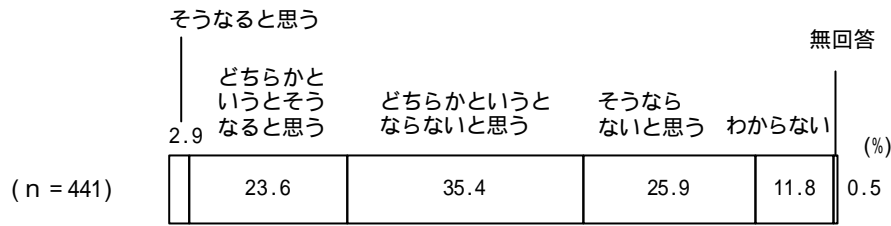


- ・ 「伝統的な価値観の重視など社会が保守的な方向になっている」は約7割の人が、「構造改革の成果により、安定成長（持続的な発展）となっている」は約6割の人が、そうならないと思うとしている。

伝統的な価値観の重視など社会が保守的な方向になっている



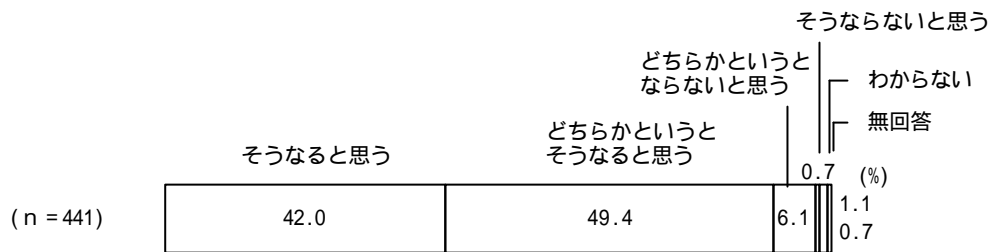
構造改革の成果により、安定成長（持続的な発展）となっている



2020年頃の日本人が持っている意識・行動様式について

- ・ 「『男は仕事、女は家庭』といった固定的な性別役割分担意識は現在より弱くなっている」は、約9割の人がそうなると思うとしている。

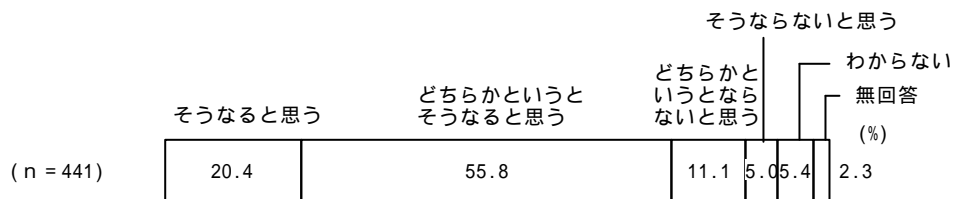
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は現在より弱くなっている



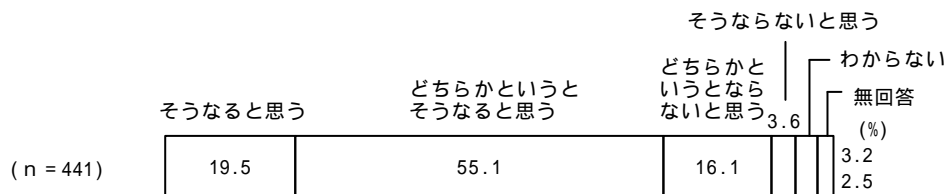
政策・方針決定過程に女性が増えた場合の変化について

- ・ 「男女共同参画が進みやすい組織・社会になる」は約8割の人が、「その企業・組織で女性が働く上での様々な障害・課題が明らかになり、解決しやすくなる」及び「生活者の視点をより反映した政策・方針が決定されるようになる」は約7割の人が、そうなると思うとしている。

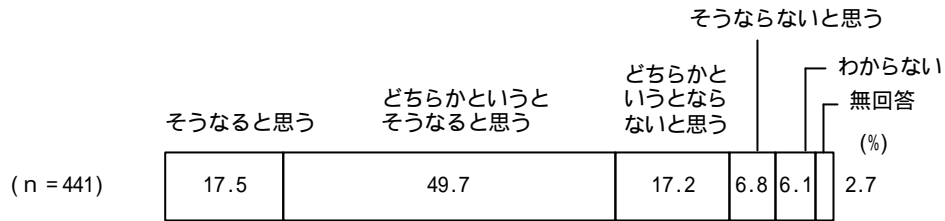
男女共同参画が進みやすい組織・社会になる



その企業・組織で女性が働く上での様々な障害・課題が明らかになり、解決しやすくなる

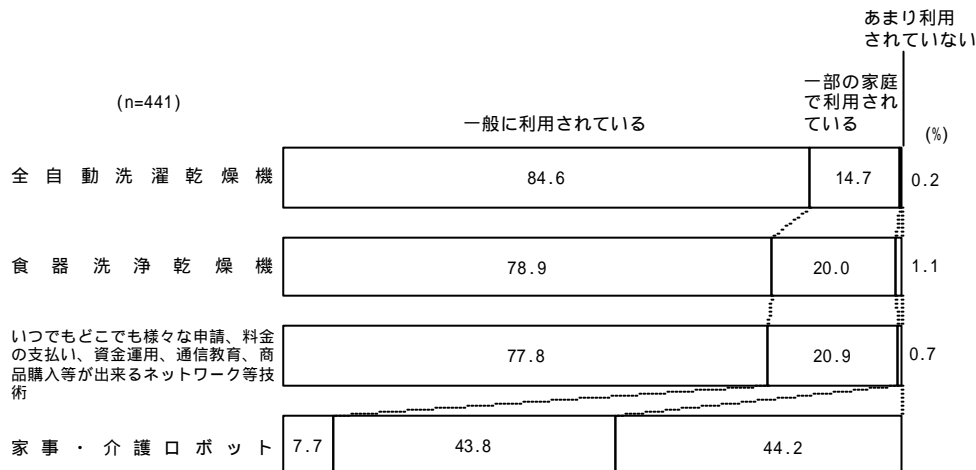


生活者の視点をより反映した政策・方針が決定されるようになる



男女共同参画社会の形成を支える技術、サービスについて

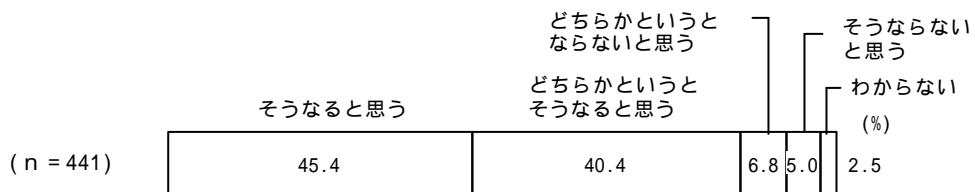
- ・ 「全自動洗濯乾燥機」、「食器洗浄乾燥機」、「いつでもどこでも様々な申請、料金の支払い、資産運用、通信教育、商品購入等ができるネットワーク等技術」は7割以上の方が一般的に利用されていると考えている。
- ・ 「家事・介護ロボット」が一般的に利用されていると考えている人は、1割未満となっている。



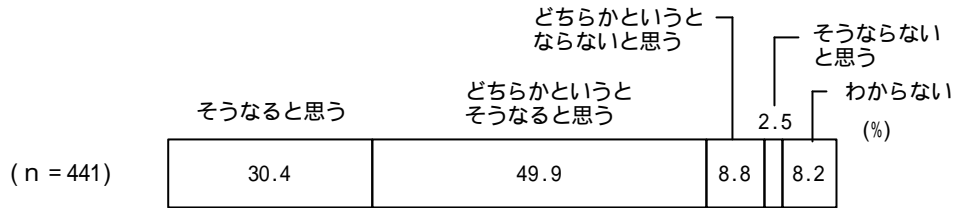
2020年頃に想定される家庭及び、家庭とその他の活動との両立に関する状況について

- ・ 「結婚後パート等をせず、一生涯専業主婦でいる女性が減少している」は約9割の人が、「家庭における安らぎが重視されるようになっている」、「技術・サービスの進展により、家庭における家事時間は減少している」は約8割の人が、そうなると思うとしている。

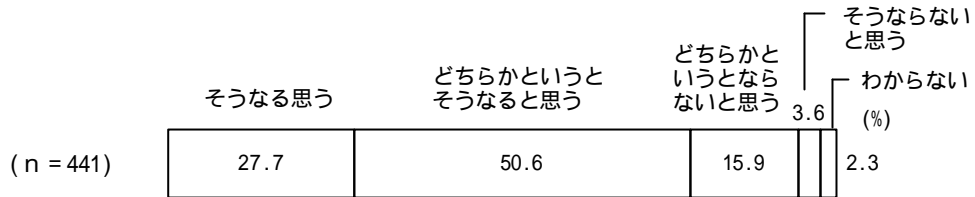
結婚後パート等をせず、一生涯専業主婦でいる女性が減少している



家庭における安らぎが重視されるようになっている

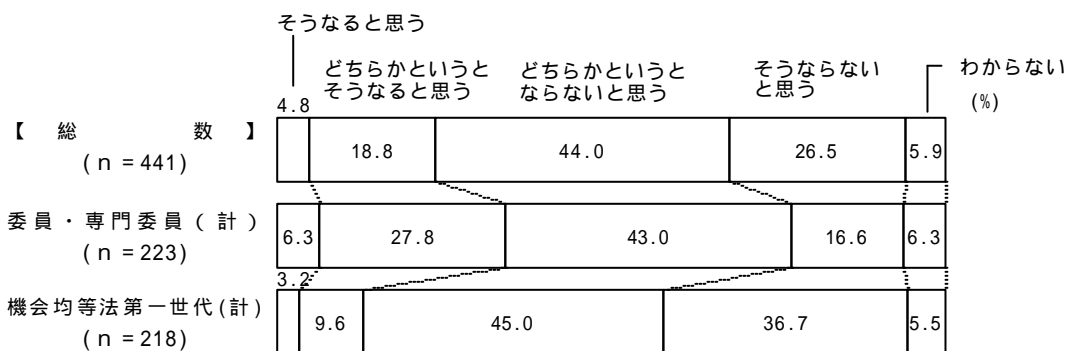


技術・サービスの進展により、家庭における家事時間は減少している

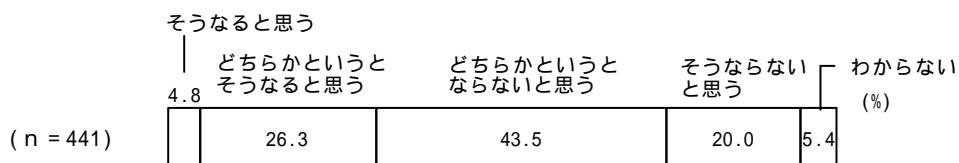


- ・ 「2割以上の男性が、育児休業を取る(1か月程度の短期間取得も含む)社会になっている」は約7割の人が、「男性の家事・育児等の時間が女性の半分程度(現在の欧米並みの比率)以上になっている」は約6割の人が、そうならないと思うとしている。
- ・ 「2割以上の男性が、育児休業を取る(1か月程度の短時間取得も含む)社会になっている」については、審議会等委員の約6割がそうならないと思うとしているのに対し、均等法第一世代でそうならないと思うとしている人は8割を超えており、特に高くなっている。

2割以上の男性が、育児休業を取る(1か月程度の短期間取得も含む)社会になっている(現在男性の育児休業取得率は0.33%、現在、国では当面10%にする目標を設定している)



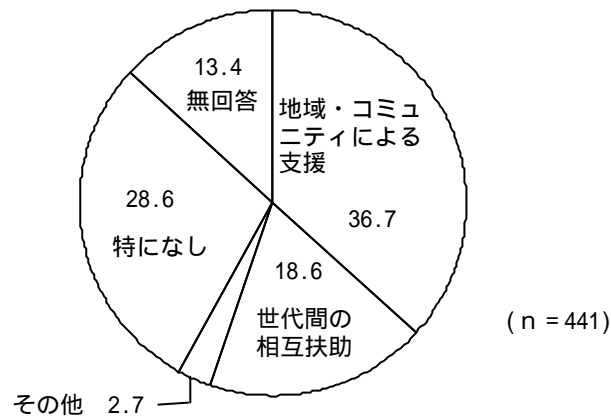
男性の家事・育児等の時間が女性の半分程度(現在の欧米並みの比率)以上になっている



保育所・育児休業など制度的な子育て支援以外の支援について

- ・ 「地域・コミュニティによる支援」を選んだ人が約4割、「特になし(制度的な子育て支援以外は自己負担によるベビーシッターの利用などが主体)」を選んだ人が約3割となっている。

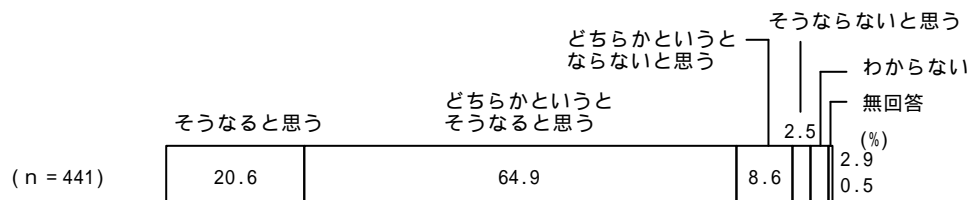
保育所・育児休業など制度的な子育て支援以外では、どのような支援が主に行われていると思うか



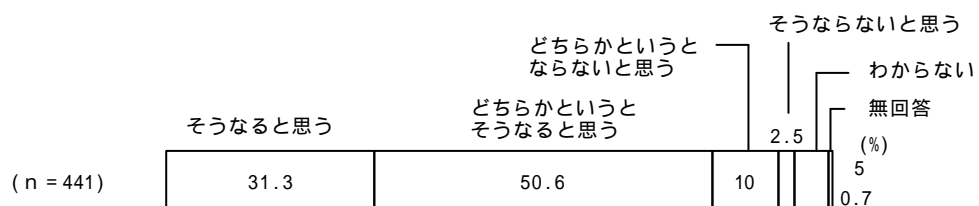
2020年頃に想定される雇用・就労に関する状況について

- ・ 「男女の人権意識の高まりにより、研修の徹底、広報・啓発、専門相談窓口の設置等企業におけるセクシュアル・ハラスメントを防止する職場環境作りが進んでいる」、「ネットワークの発達等により、テレワーク等が多数の企業で導入されている」、「出産・育児による退職が少なくなっている」について、そうなると思うとしている人は8割を超えている。

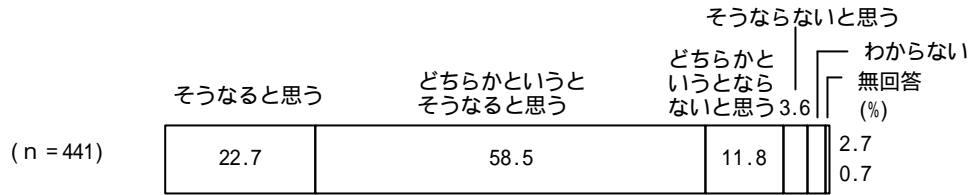
男女の人権意識の高まりにより、研修の徹底、広報・啓発、専門相談窓口の設置等、企業におけるセクシュアル・ハラスメントを防止する職場環境作りが進んでいる



ネットワークの発達等により、テレワーク等が多数の企業で導入されている

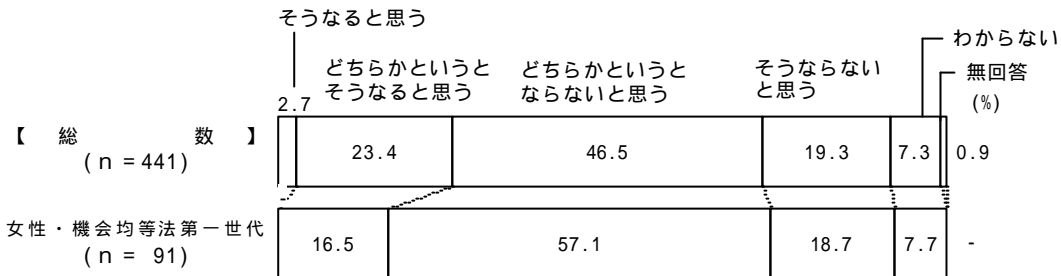


出産・育児による退職が少なくなっている

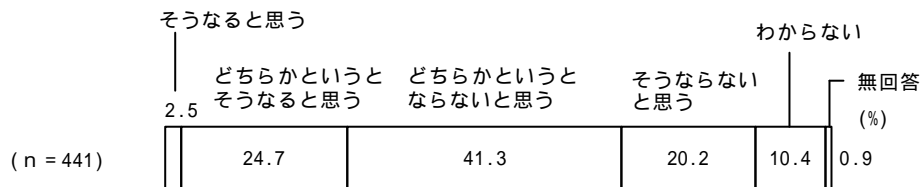


- 「パートと正社員間の均等待遇が実現している」、「職・住近接した街づくりが行われ、通勤時間が減少し、仕事と子育てが両立しやすい生活環境になっている」はについて、そうならないと思うとしている人は6割を超えている。

パートと正社員間の均等待遇が実現している

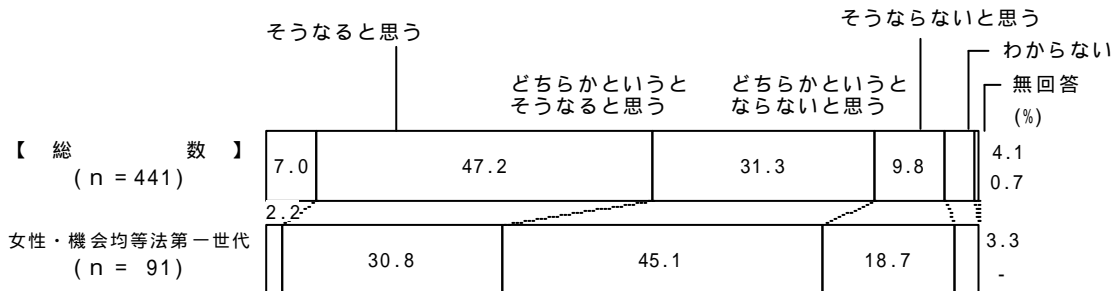


職・住の近接した街づくりが行われ、通勤時間が減少し、仕事と子育てが両立しやすい生活環境になっている



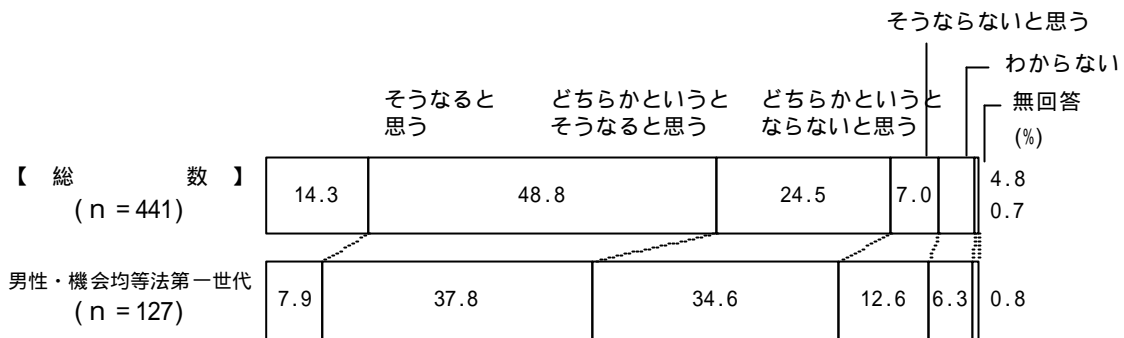
- 「募集・採用において年齢を問われることが少なくなり、女性の再就職が容易になっている」について、そうならないと思うとしている人は、全体では約4割であるが、均等法第一世代の女性は6割を超える人がそうならないと思うとしている。

募集・採用において年齢を問われることが少なくなり、女性の再就職が容易になっている



- 「家計の生計維持についての男性の負担が減少している」について、そうならないと思うとしている人は、全体では約3割であるが、均等法第一世代の男性は5割近くの人がそうならないと思うとしている。

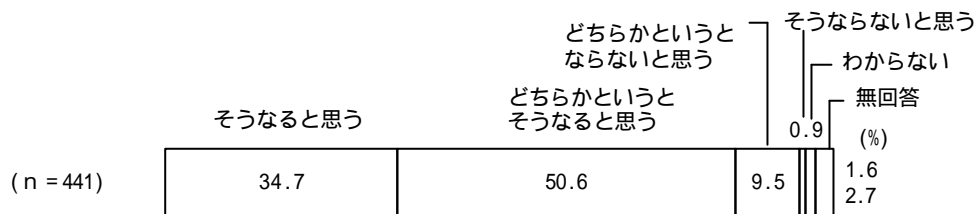
家庭の生計維持についての男性の負担が減少している



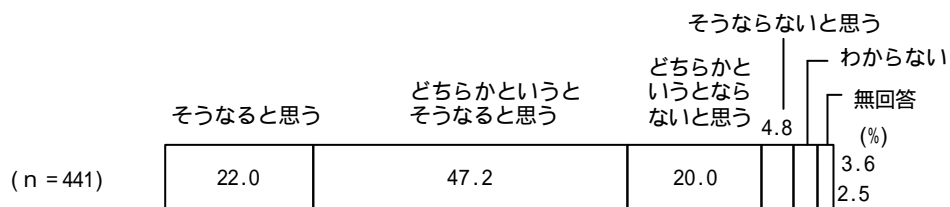
2020年頃に想定される教育に関する状況について

- 「資格取得を目指す人が増加し、リカレント教育を受けることが一般化している」は約9割の人が、「大学（学部）、大学院の卒業者は男女同数程度となっている」及び「社会科学系（法学・経済学等）、自然科学系（理学・工学等）学部の女子学生比率が上昇するなど、学部ごとの男女の学生数の違いが少なく（男女いずれか少ない方でも3～4割以上に）なっている」は約7割の人が、そうなると思うとしている。

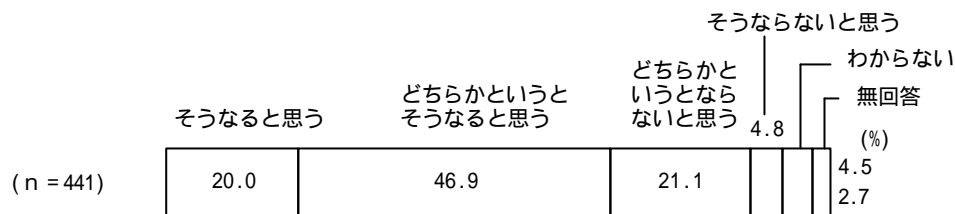
資格取得を目指す人が増加し、リカレント教育を受けることが一般化している



大学（学部）、大学院の卒業者は男女同数程度となっている



社会科学系（法学・経済学等）、自然科学系（理学・工学等）学部の女子学生比率が上昇するなど、学部ごとの男女の学生数の違いが少なく（男女いずれか少ない方でも3～4割以上に）なっている



仕事を続ける上で大変だったこと

- ・ 「ロールモデルの不在」の割合が約3割で最も高くなっている。最も大変だったことでも「ロールモデルの不在」が約2割で一番高くなっている。

これまで仕事を続ける上で大変だったこと

【総 数】複数回答、上位5項目

該当数	91人
ロールモデルの不在	28.6
子どもの保育	26.4
上司との関係	26.4
同僚との関係	26.4
子どもの病気	24.2

(%)

仕事を継続する上で最も大変だったこと

【総 数】上位5項目

該当数	91人
ロールモデルの不在	17.6
子どもの保育	11.0
同僚との関係	8.8
上司との関係	6.6
子どもの病気	4.4

(%)

仕事を継続できた理由

- ・ 「自分・家族が健康であった」の割合が約4割で最も高くなっている。最も重要な理由としては「独身であった」が約2割で一番高くなっている。

これまで仕事を継続できた理由

【総 数】複数回答、上位5位

該当数	91人
自分・家族が健康であった	44.0
独身であった	39.6
上司の理解があった	37.4
自分の親の協力	35.2
夫の理解・協力	34.1

(%)

これまで仕事を継続できた理由最も重要な理由

【総 数】・上位5位

該当数	91人
独身であった	20.9
夫の理解・協力	17.6
子どもがいなかった	9.9
自分の親の協力	9.9
上司の理解があった	9.9

(%)

何が変化すると、もっと女性が企業の方針決定に携わることができるか

- 「女性の採用・登用・活躍推進に積極的になるなどのトップの意識の変化」の割合が約7割で最も高くなっている。最も重要と考えるものについても「女性の採用・登用・活躍推進に積極的になるなどのトップの意識の変化」が約2割で一番高くなっている。

何が変化すると、もっと女性が企業の方針決定に携わることができるか

【総 数】複数回答、上位5位

該当数	91人
女性の採用・登用・活躍推進に積極的になるなどのトップの意識の変化	67.0
もっとチャレンジする意識を持つようになるなどの女性自身の意識の変化	60.4
仕事と子育てとの両立のための制度（法律を上回る育児・介護休業制度、弾力的な雇用制度等）の整備と活用の促進	57.1
保育施設の整備等社会的サービスの充実	50.5
女性の職業能力に対する偏見、子育てしつつ勤め続けにくい雰囲気など社内、社会の意識の変化	50.5

(%)

何が変化すると、もっと女性が企業の方針決定に携わることができるか
(最も重要なもの)

【総 数】・上位5位

該当数	91人
女性の採用・登用・活躍推進に積極的になるなどのトップの意識の変化	19.8
もっとチャレンジする意識を持つようになるなどの女性自身の意識の変化	18.7
女性の職業能力に対する偏見、子育てしつつ勤め続けにくい雰囲気など社内、社会の意識の変化	11.0
仕事と子育てとの両立のための制度（法律を上回る育児・介護休業制度、弾力的な雇用制度等）の整備と活用の促進	8.8
男女の役割分担意識に基づく慣行（女性の配置部署の固定化等）の見直し等の職場環境・風土の改善	7.7

(%)

今後も仕事を継続し、昇進・キャリアアップするために大変だと感じること

- ・ 「子どもの保育」の割合が約5割で最も高くなっている。最も大変だと感じることは「出産」が約2割で一番高くなっている。

仕事を継続し、昇進・キャリアアップするために大変だと感じること

【総数】複数回答、上位5位

該当数	91人
子どもの保育	48.4
出産	44.0
親の介護	42.9
子どもの病気	35.2
夫の転勤(海外含む)	31.9
	(%)

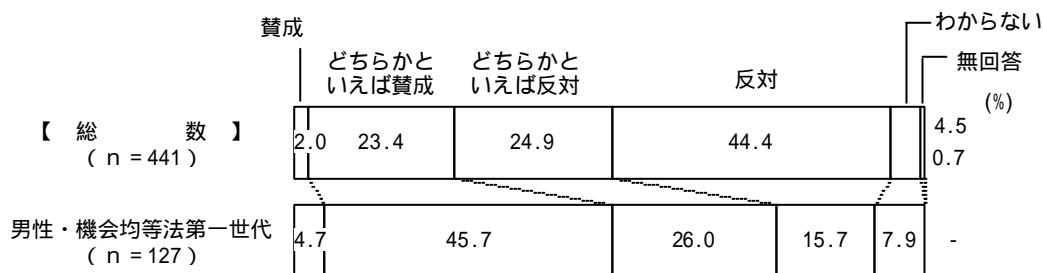
昇進、キャリアアップのために最も重要なもの

【総数】・上位6項目

該当数	91人
出産	19.8
子どもの保育	16.5
親の介護	16.5
夫の転勤(海外含む)	7.7
上司との関係	5.5
ロールモデルの不在	5.5
	(%)

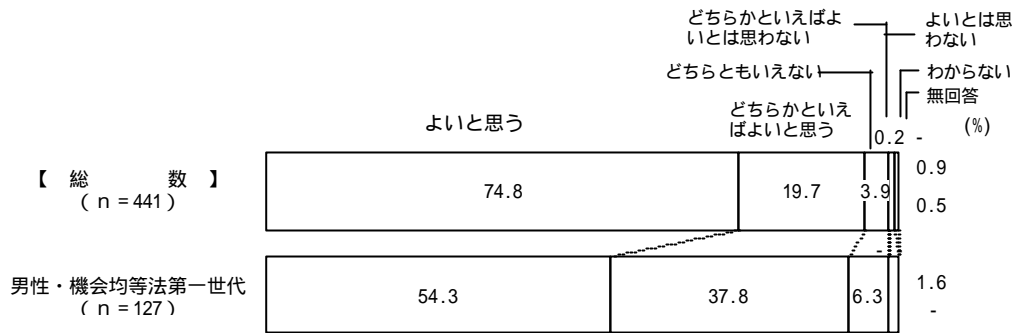
性別による固定的な役割分担意識等について

- ・ 「『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。』という考え方について」は、反対する人の割合は、全体では約7割であるが、均等法第一世代の男性は約4割となっている。



- ・ 「今後、もっと様々な職業分野で女性が増えることについて」は、よいと思うとしている人は、いずれも約9割となっているが、その内訳をみると、全体では「よいと思う」「どちらかといえばよいと思う」がそれぞれ

約 7 割と約 2 割なのに対し、均等法第一世代の男性では「よいと思う」が約 5 割、「どちらかといえばよいと思う」が約 4 割となっている。



- 「一般的に女性が職業を持つことについて」、子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよいとしている人は、全体では約 5 割であるが、均等法第一世代の男性では約 2 割となっている。

