

「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」の要旨

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%)]

1 2020年頃の日本の状況のイメージ

- ア 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
- ・ なると思う 26.5%
 - ・ ならないと思う 61.2%
- イ 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
- ・ なると思う 25.2%
 - ・ ならないと思う 68.0%
- ウ 国際化が進み、外国人が増加している
- ・ なると思う 88.0%
 - ・ ならないと思う 10.2%
- エ 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
- ・ なると思う 75.7%
 - ・ ならないと思う 20.2%

2 2020年頃の日本人が持っている意識・行動様式について

- ア 多様性を認め合う意識が高まり、様々な価値観や意識を持った人が性別・年齢等にかかわらず様々な場で活躍することを自然だと考えるようになっている
- ・ なると思う 85.0%
 - ・ ならないと思う 12.9%
- イ 他人との比較ではなく自らの価値観で、自らの責任の下に生き方を選択するようになっている
- ・ なると思う 72.1%
 - ・ ならないと思う 23.4%
- ウ 経済的な豊かさとともに精神的な豊かさも重視するようになり、例えば、仕事と家庭・地域活動等のバランスを重視するようになっている
- ・ なると思う 77.1%
 - ・ ならないと思う 20.2%
- エ 男女の人権を尊重する意識が強くなっている
- ・ なると思う 78.9%
 - ・ ならないと思う 14.3%
- オ 「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		
・ なると思う		91.4%
・ ならないと思う		6.8%
3 政策・方針決定過程に女性が増えた場合の変化について		
ア 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		
・ なると思う		67.1%
・ ならないと思う		24.0%
イ 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		
・ なると思う		74.6%
・ ならないと思う		19.7%
ウ 男女共同参画が進みやすい組織・社会になる		
・ なると思う		76.2%
・ ならないと思う		16.1%
エ 人材が豊富になり、組織・社会全体が活性化する		
・ なると思う		64.2%
・ ならないと思う		23.8%
オ 国際的に日本の評価が高まる		
・ なると思う		53.5%
・ ならないと思う		29.7%
4 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		
ア 家事・介護ロボット		
・ 一般的に利用されている		7.7%
・ 一部の家庭で利用されている		43.8%
・ あまり利用されていない		44.2%
イ 家の外から掃除・食事の支度等の操作ができるネットワーク技術		
・ 一般的に利用されている		23.1%
・ 一部の家庭で利用されている		48.3%
・ あまり利用されていない		24.9%
ウ ベビーシッター		
・ 一般的に利用されている		24.7%
・ 一部の家庭で利用されている		56.2%
・ あまり利用されていない		17.5%
エ 家事代行		
・ 一般的に利用されている		23.4%
・ 一部の家庭で利用されている		64.6%
・ あまり利用されていない		11.1%
オ 食事や調理済み食材の宅配		
・ 一般的に利用されている		48.5%

・ 一部の家庭で利用されている	45.6%
・ あまり利用されていない	5.0%
カ 全自動洗濯乾燥機	
・ 一般的に利用されている	84.6%
・ 一部の家庭で利用されている	14.7%
・ あまり利用されていない	0.2%
キ 食器洗浄乾燥機	
・ 一般的に利用されている	78.9%
・ 一部の家庭で利用されている	20.0%
・ あまり利用されていない	1.1%
ク 防犯システム（家屋、住宅地など）	
・ 一般的に利用されている	64.9%
・ 一部の家庭で利用されている	34.7%
・ あまり利用されていない	0.5%
ケ 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	
・ 一般的に利用されている	77.8%
・ 一部の家庭で利用されている	20.9%
・ あまり利用されていない	0.7%
5 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	
ア 両立支援策の充実（育児休業制度の拡充、保育所・放課後児童対策の充実）等により、子どもを生み、育てやすい社会になっている	
・ なると思う	69.2%
・ ならないと思う	25.9%
イ 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	
・ なると思う	78.2%
・ ならないと思う	19.5%
ウ 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	
・ なると思う	31.1%
・ ならないと思う	63.5%
エ 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）	
・ なると思う	23.6%
・ ならないと思う	70.5%
オ 子育て（教育・しつけ等含む）における父親の役割が現在より重視されるようになっている	
・ なると思う	72.8%
・ ならないと思う	22.0%

カ	家庭における安らぎが重視されるようになっている	
	・ なると思う	80.3%
	・ ならないと思う	11.3%
キ	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	
	・ なると思う	85.7%
	・ ならないと思う	11.8%
ク	配偶者からの暴力についての認識が高まり、被害が深刻化することが少なくなっている	
	・ なると思う	42.6%
	・ ならないと思う	41.7%
6	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	36.7%
	・ 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）	28.6%
	・ 世代間の相互扶助（3世代の同居、近居等による子育て・介護等の支援	18.6%
7	2020年頃に想定される雇用・就労に関する状況について	
ア	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	
	・ なると思う	54.2%
	・ ならないと思う	41.0%
イ	女性管理職が増えること等により男女間の賃金格差は、格段と小さくなっている	
	・ なると思う	69.2%
	・ ならないと思う	27.0%
ウ	パートと正社員間の均等待遇が実現している	
	・ なると思う	26.1%
	・ ならないと思う	65.8%
エ	短時間正社員、正社員・パートの転換等の制度が一般化し、生活に合わせた働き方を選択できるようになっている	
	・ なると思う	71.9%
	・ ならないと思う	23.4%
オ	転職が容易になっている	
	・ なると思う	71.2%
	・ ならないと思う	22.7%
カ	出産・育児による退職が少なくなっている	
	・ なると思う	81.2%
	・ ならないと思う	15.4%
キ	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	

- ・ なると思う 27.2%
 - ・ ならないと思う 61.5%
- ク 他の世代より長く働いている子育て世代の労働時間が他世代並みになり、特に子育て世代の男性が子育てに参加しやすくなっている
- ・ なると思う 37.6%
 - ・ ならないと思う 53.1%
- ケ 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
- ・ なると思う 85.5%
 - ・ ならないと思う 11.1%
- コ 企業に係る担保等の制度の変化や資金提供の多様化等により、起業が行いやすくなっている
- ・ なると思う 71.9%
 - ・ ならないと思う 17.2%
- サ 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
- ・ なると思う 81.9%
 - ・ ならないと思う 12.5%
- シ NPOが、自己実現の場としてだけでなく、働く場として成り立つようになっていく
- ・ なると思う 58.3%
 - ・ ならないと思う 26.1%
- ス 家庭の生計維持についての男性の負担が減少している
- ・ なると思う 63.0%
 - ・ ならないと思う 31.5%
- 8 2020年頃に想定される教育に関する状況について
- ア 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
- ・ なると思う 85.3%
 - ・ ならないと思う 10.4%
- イ 大学（学部）、大学院の卒業者は男女同数程度となっている
- ・ なると思う 69.2%
 - ・ ならないと思う 24.7%
- ウ 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
- ・ なると思う 66.9%
 - ・ ならないと思う 25.9%
- 9 性別による固定的な役割分担意識等について
- (1) 「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
- ・ 賛成 25.4%

・ 反対	69.4%
(2) 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	
・ よいと思う	94.6%
・ よいとは思わない	0.2%
(3) 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、ずっと職業を続ける方がよい	52.6%
・ 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持つ方がよい	27.9%
・ 子どもができるまでは、職業を持つ方がよい	2.5%
・ 結婚するまでは職業を持つ方がよい	1.1%
・ 女性は職業を持たない方がよい	0.2%
10 仕事を続ける上で大変だったこと	
(1) 仕事を続ける上で大変だったこと (複数回答、上位 5 項目)	
・ ロールモデルの不在	29.7%
・ 同僚との関係	28.6%
・ 上司との関係	27.5%
・ 子どもの保育	25.3%
・ 子どもの病気	22.0%
(2) 仕事を続ける上で最も大変だったこと (上位 5 項目)	
・ 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%
11 仕事を継続できた理由	
(1) 仕事を継続できた理由 (複数回答、上位 5 項目)	
・ 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%
(2) 仕事を継続できた最も重要な理由 (上位 5 項目)	
・ 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%
12 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	

(1) 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(複数回答、上位 5 項目)

・ 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%
・ 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%
・ 保育施設の整備等社会的サービスの充実	50.5%

(2) 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のうち、最も重要と考えるもの(上位 5 項目)

・ 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%

13 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

(1) 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(複数回答、上位 5 項目)

・ 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%

(2) 今後も仕事を継続し、昇進・キャリアアップするために最も大変だと感じること(上位 6 項目)

・ 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%