

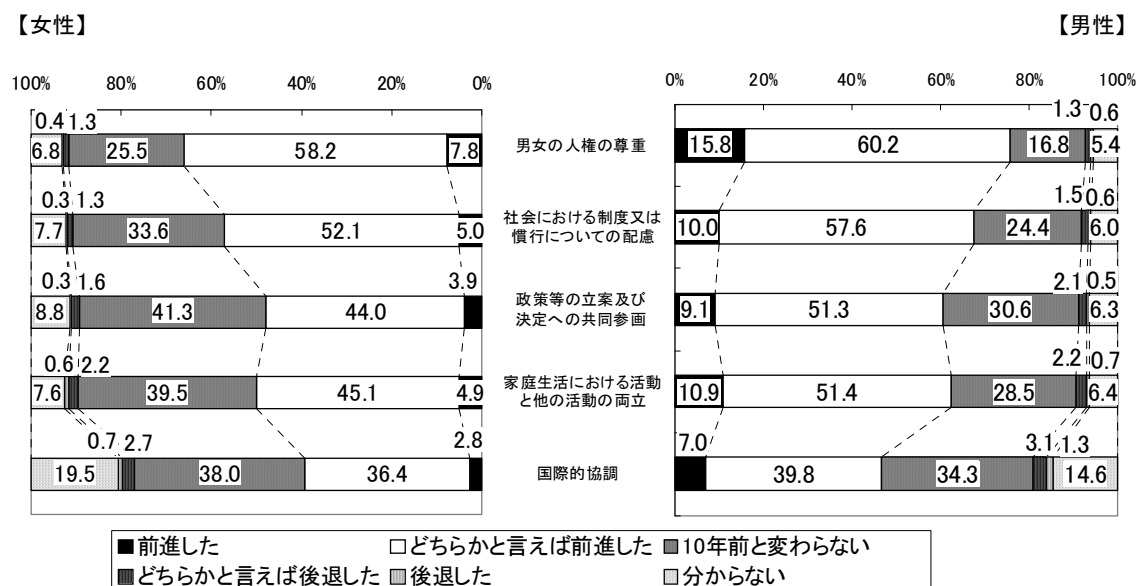
II 調査結果

1. 男女共同参画施策の進捗状況

○ 男女共同参画社会基本法の基本理念の実現については、一定の前進がみられる。

- ・男女共同参画社会基本法の5つの基本理念の進捗状況について、いずれも男女共同参画社会基本法が施行された10年前と比較して「どちらかと言えば前進した」と考える者が最も多い（問1）。
- ・男女別にみると、いずれの基本理念についても男性の方が女性よりも前進したと考えている。女性は、男性が考えているほど男女共同参画社会の形成が進んでいると捉えていないという男女間の認識の差異がある（問1）。

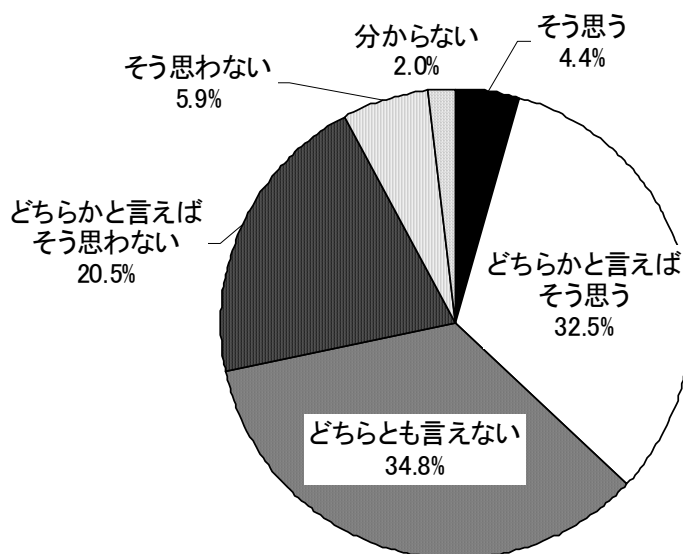
問1 男女共同参画社会基本法の理念の実現状況についての評価（10年前との比較）
（性別）



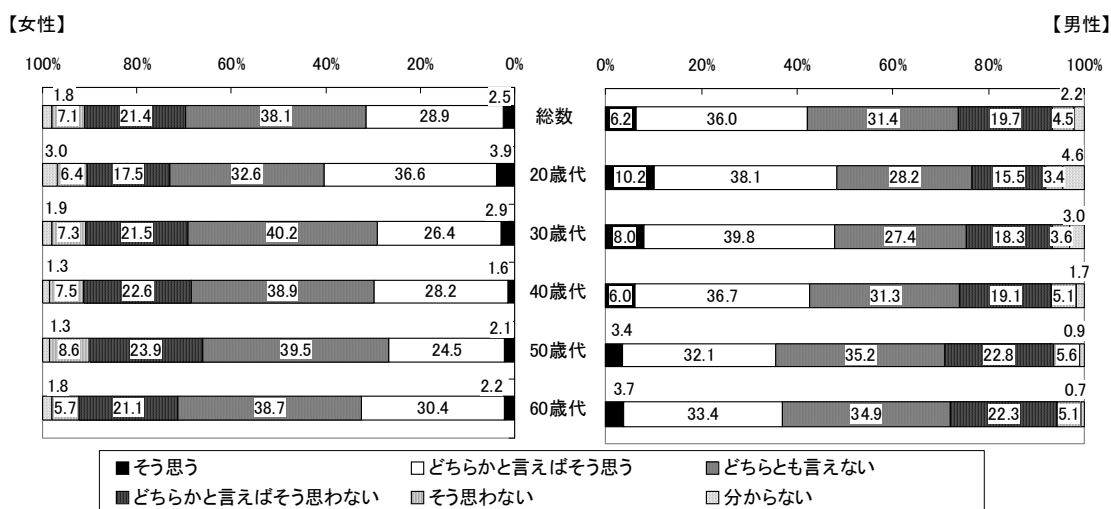
○ 女性の能力は十分活用されているとは言えず、今後女性の参画の拡大のためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現や、意識改革が必要である。

- ・社会において、女性の能力は十分活用されていると思うかという現状に関する意識についての問いに対して、男性は「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」と肯定的な回答をしている者が多い一方、女性は、肯定する者、否定する者、どちらとも言えないとする者が概ね同じくらいの割合で存在する（問2）。
- ・社会において、女性の参画がもっと必要だと思う分野としては、男女ともに政治家が最も多く、企業・団体の幹部層が続いた。また、男女別で見ると、特に医師や弁護士・裁判官・検察官、政治家について、女性の方が男性に比べて女性の参画がもっと必要であると回答している割合が高い（問3）。
- ・我が国の女性の参画拡大が他国に比べて遅れている原因として、「仕事と家事・育児・介護等の両立支援制度がない、足りない」、あるいは制度があっても「活用できる雰囲気がない」といったことが挙げられている。特に女性は、仕事と家事・育児・介護等との両立をしていくための支援制度が必ずしも十分ではないことなどから女性の参画拡大が進まないと感じていることが分かる（問4）。

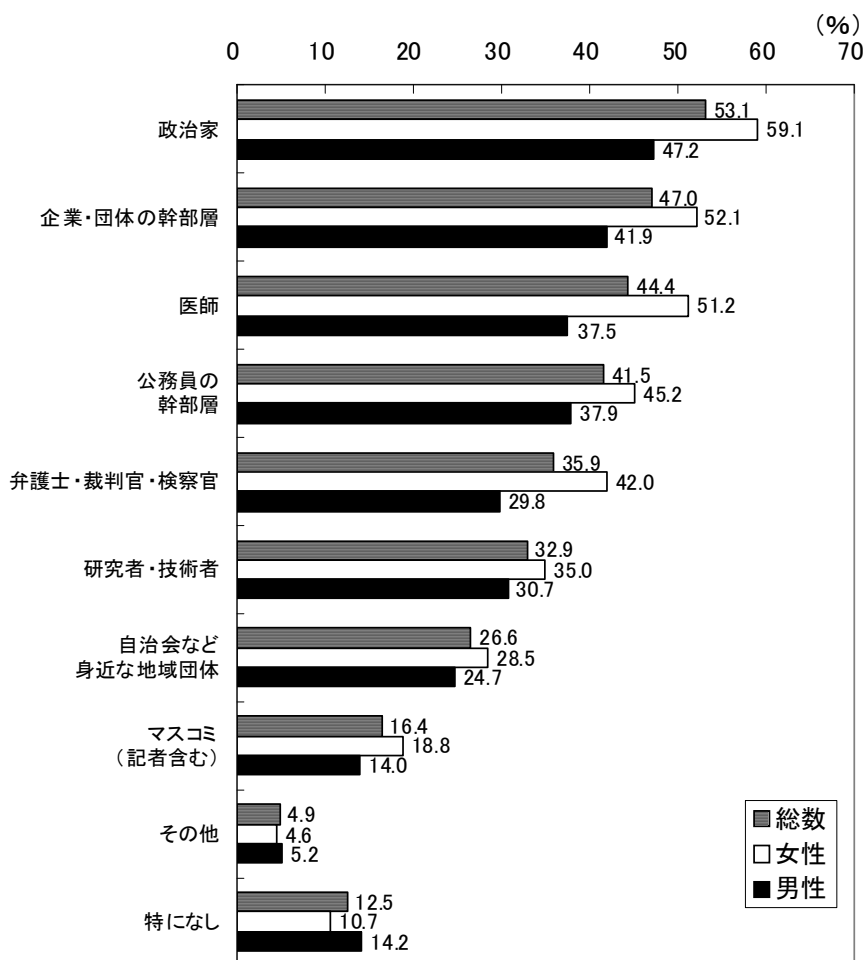
問2 社会において女性の能力は十分活用されていると思うか



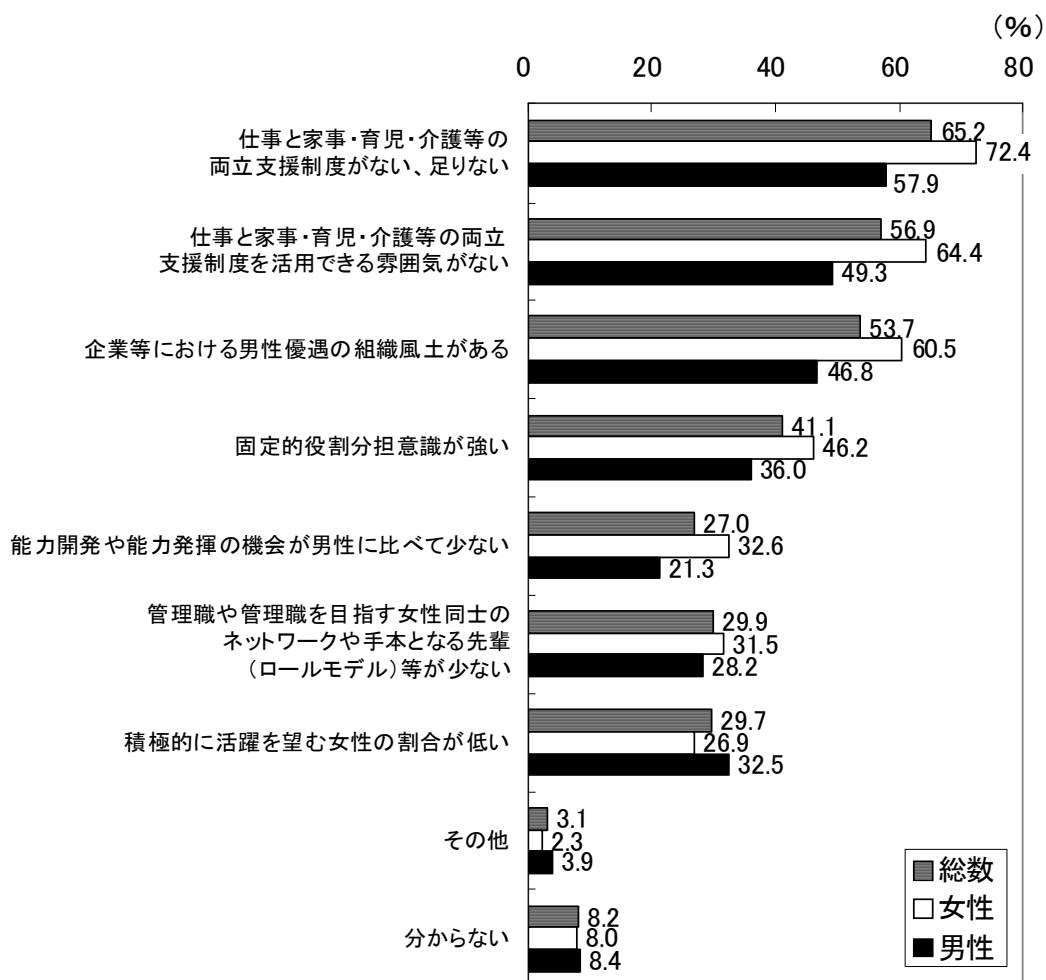
問2 社会において女性の能力は十分活用されていると思うか（性別・年代別）



問3 女性の参画が必要と思われる分野（性別）（複数回答）



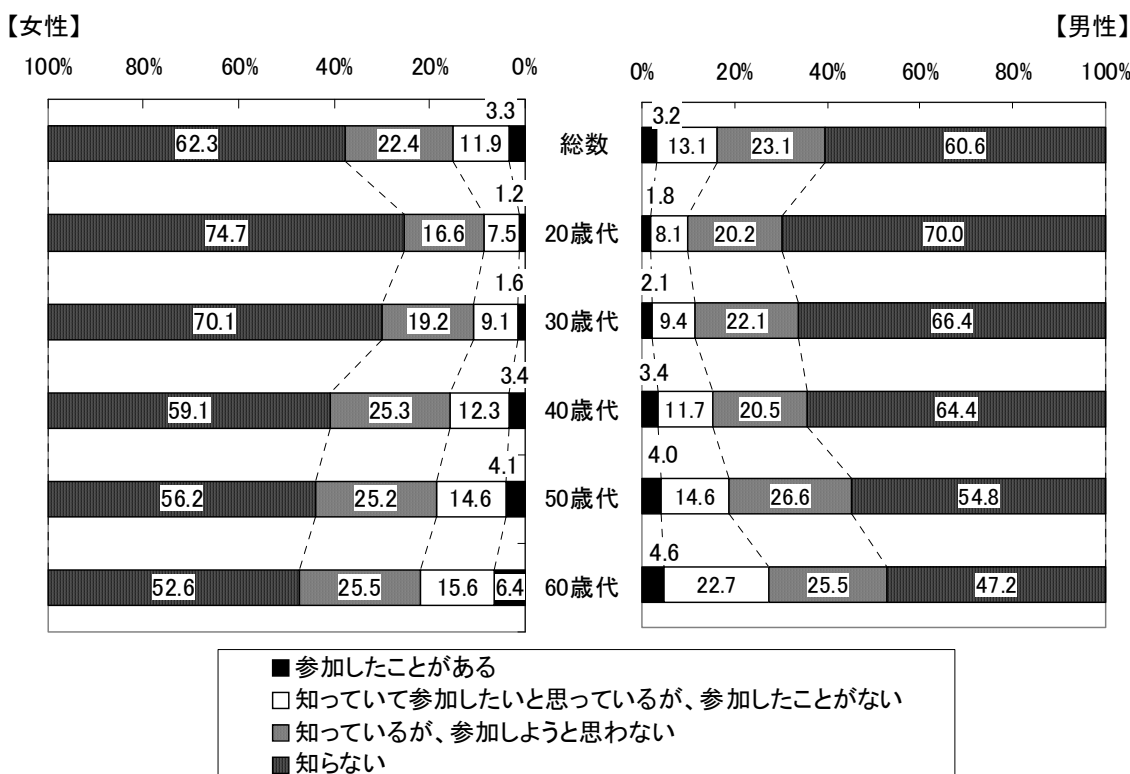
問4 日本における女性の参画が、海外の先進国と比べて遅れている理由（性別）（複数回答）



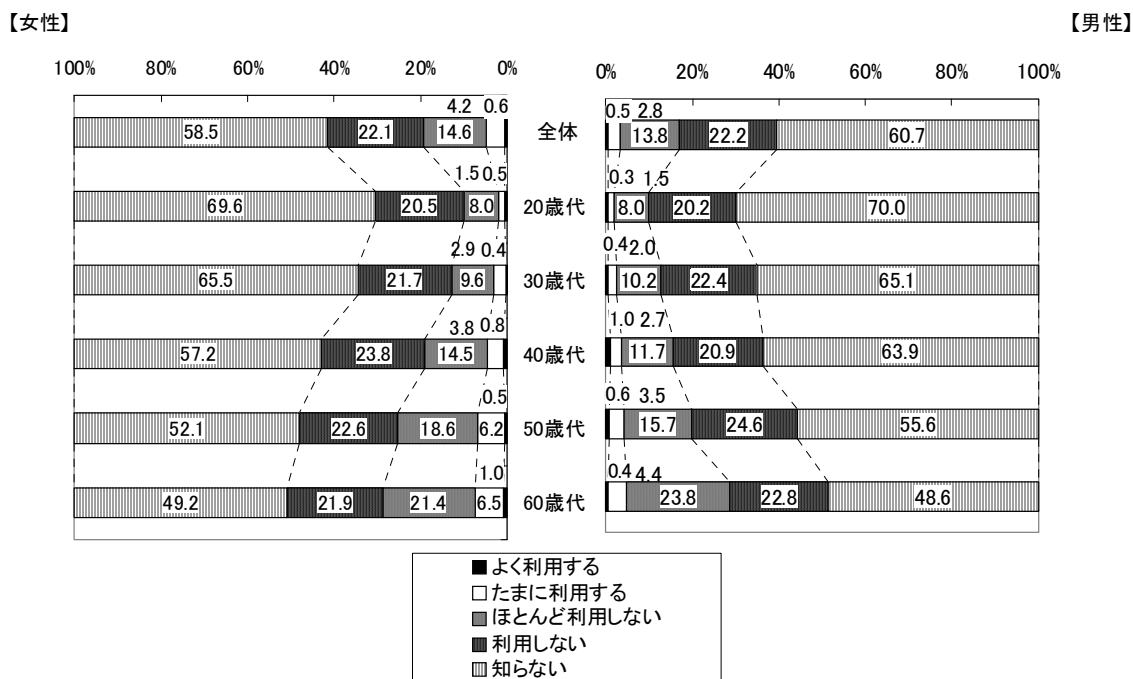
○ 男女共同参画社会実現のためのイベントや施設について、より参加・利用しやすいものとするよう工夫を行っていく必要がある。

- ・国や地方公共団体が実施する男女共同参画社会実現のためのイベント等について「知らない」と回答した者が、男女ともに6割を超えている。特に、若い世代においてイベント等の参加率及び認知度が低い状況にある（問5）。
- ・男女共同参画・女性のための総合的な施設である男女共同参画センター等について、その存在を「知らない」と回答した者が男女ともに約6割を占めており、また若い世代において特に施設の利用率及び認知度が低い状況にある（問6）。
- ・施設を知っている人の中で「ほとんど利用しない」、「利用しない」と回答した者にその理由を尋ねたところ、「機会がない」という回答が最も多い（問7）。

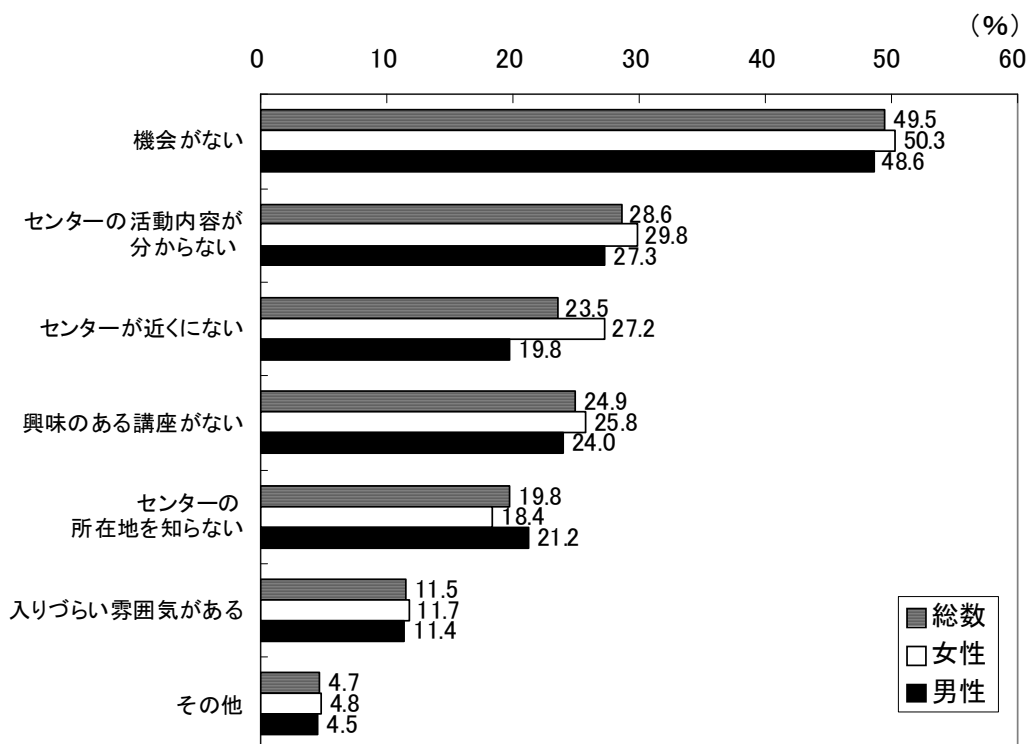
問5 男女共同参画関係のイベントへの参加経験の有無（性別・年代別）



問6 男女共同参画センター等の施設の利用経験の有無（性別・年代別）



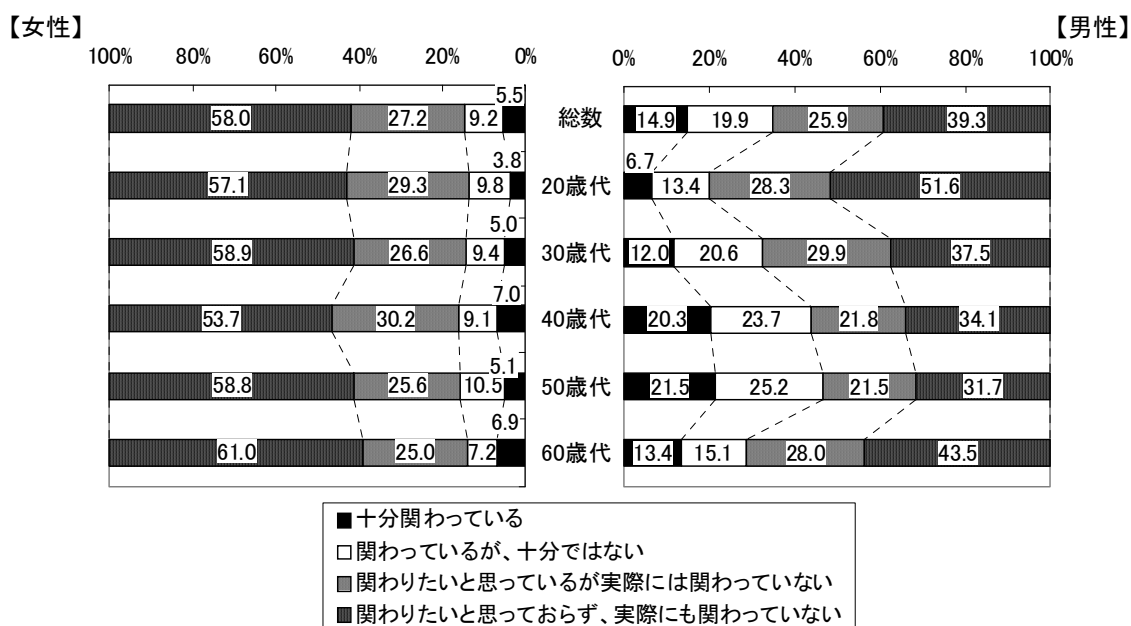
問7 男女共同参画センター等を利用しない理由（性別）（複数回答）



○ 職場や地域、家庭といった身近な場においても、男女共同参画の進捗状況は十分ではない。

- ・ 職場などの組織における重要な方針の決定について、女性は、「関わっている」と回答した割合は少ないが、「関わりたいと思っている」と回答した割合は男性と同程度である（問8）。
- ・ 身近な地域活動やボランティア活動については、男女ともに年代が上がるにつれて参加している者が増える傾向にある（問9）。
- ・ 家事や育児・介護については、女性の方が参画している割合が高いが、子育て期（30～40歳代）の男性の割合も高くなっている（問10）。

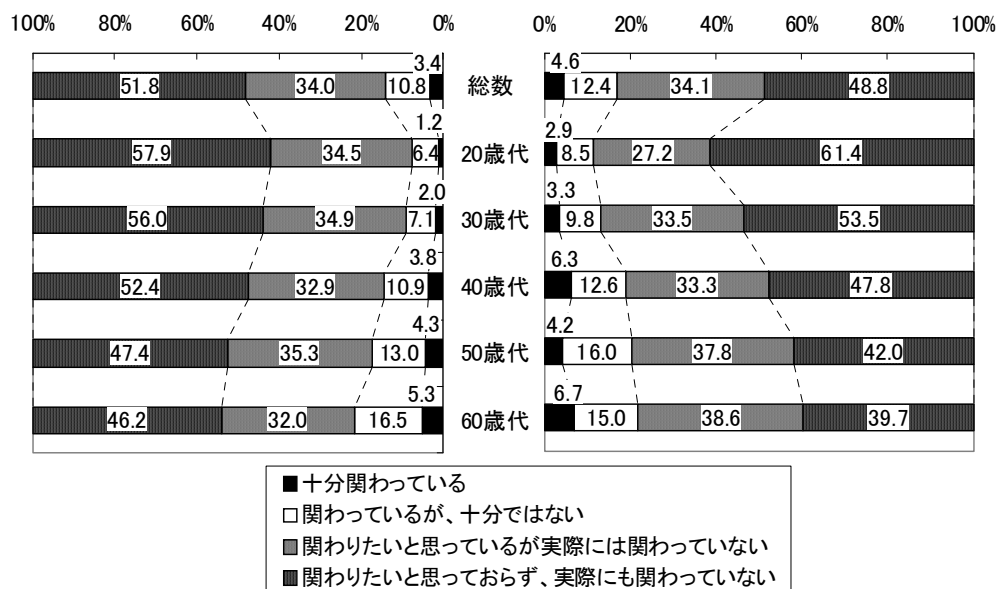
問8 職場などの組織における重要な方針の決定過程への参画（性別・年代別）



問9 身近な地域活動やボランティア活動への中心メンバーとしての参画 (性別・年代別)

【女性】

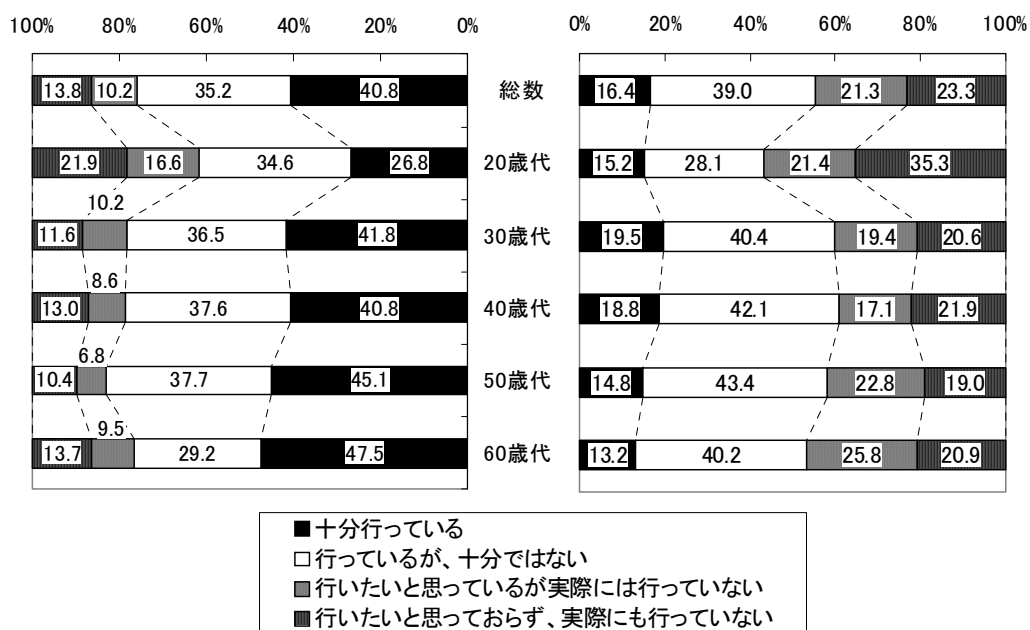
【男性】



問10 家庭における、家事や育児・介護などへの参画 (性別・年代別)

【女性】

【男性】



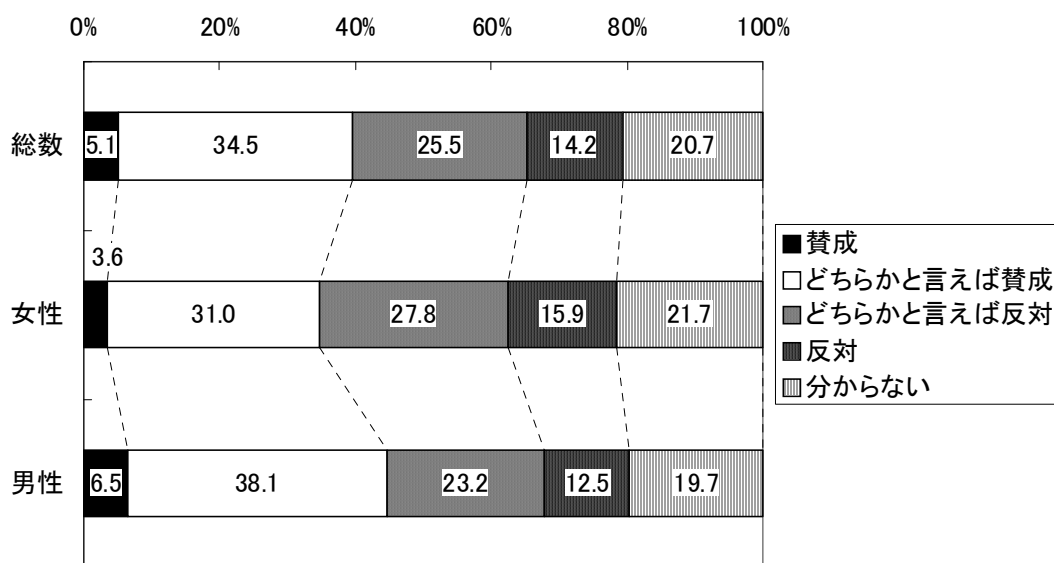
2. 女性の参画拡大のための今後の施策の在り方

① 意識について

○ 固定的性別役割分担意識について、賛成と反対が拮抗している。

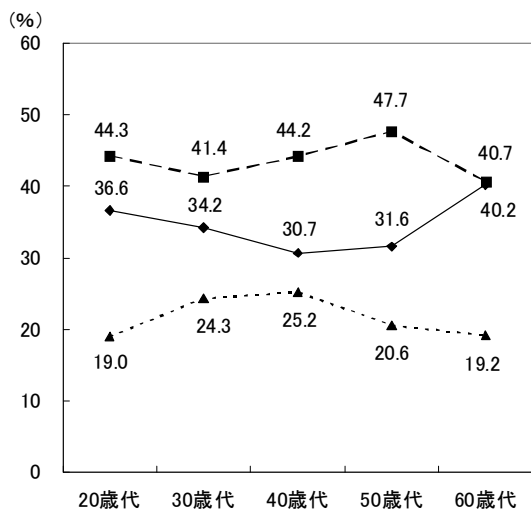
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について、「賛成」、「どちらかと言えば賛成」と回答した者と「反対」、「どちらかと言えば反対」と回答した者の数がほぼ同数であった（問 11）。
- ・性別で見ると、男性ではまだ「賛成」、「どちらかと言えば賛成」と回答する者の方が多いが、男性の中でも若い世代になると賛成側と反対側の数が拮抗する。他方、女性はすべての世代で反対が賛成を上回っているが、20 歳代などの若い世代において、40 歳代や 50 歳代と比べて賛成側の回答が多くなるなど男性とは異なる傾向もみられる（問 11）。
- ・賛成側の理由としては、「子どもの成長にとって良いと思うから」、「役割分担をした方が効率が良いと思うから」が多い（問 12）。
- ・反対側の理由としては、「男女ともに仕事と家庭に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が多い（問 13）。
- ・実際の役割分担の状態として、妻が職業を持ち働いている割合（4 割程度）に比して、夫が家事を担っている割合（「夫が行う」、「夫が中心となつて行うが妻も手伝う」、「半分ずつ分担して行っている」を併せて 1 割程度）は低く、家事分担が妻に偏っていることが分かる（問 14、15）。

問 11 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について (性別)

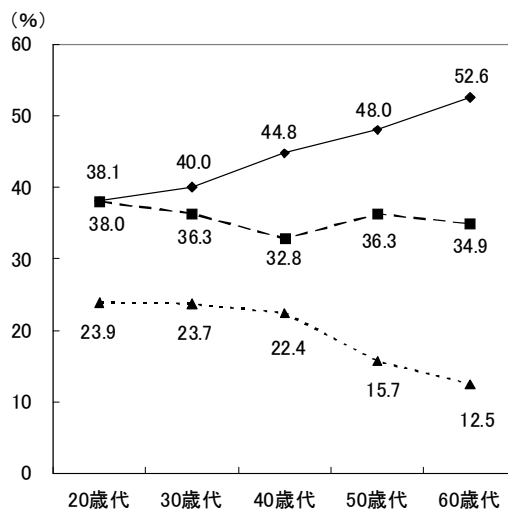


問 11 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について (性別・年代別)

【女性】

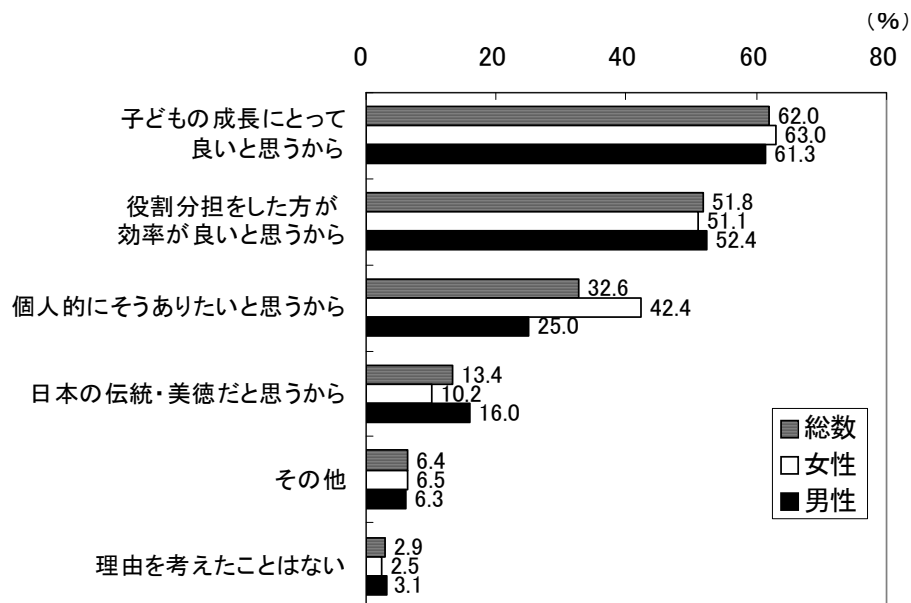


【男性】

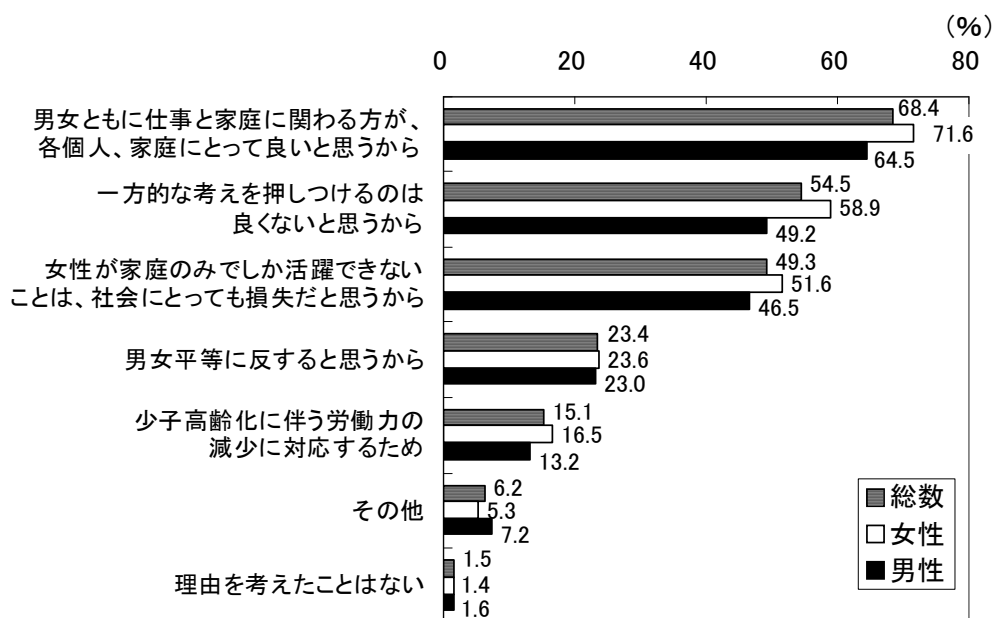


—◆— 賛成+どちらかと言えば賛成 -■- 反対+どちらかと言えば反対 ..▲.. 分からない

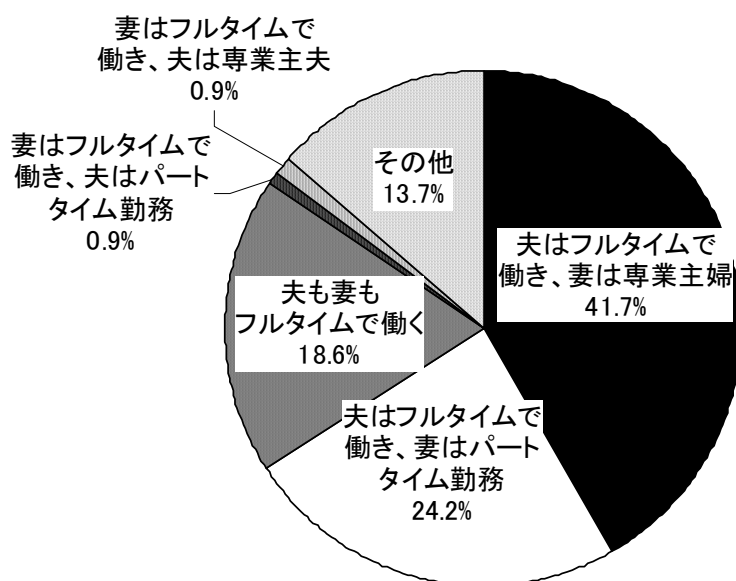
問 12 固定的性別役割分担意識に賛成の理由（性別）（複数回答）



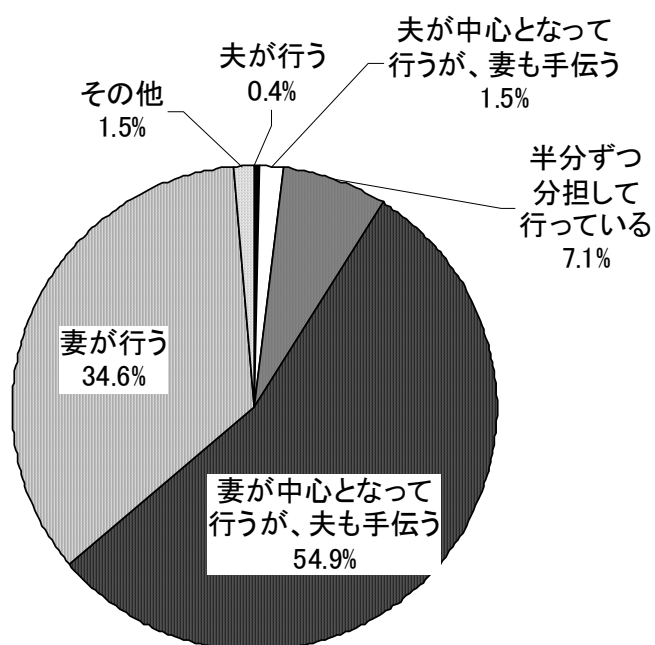
問 13 固定的性別役割分担意識に反対の理由（性別・年代別）（複数回答）



問 14 夫婦間での役割分担（勤務形態）



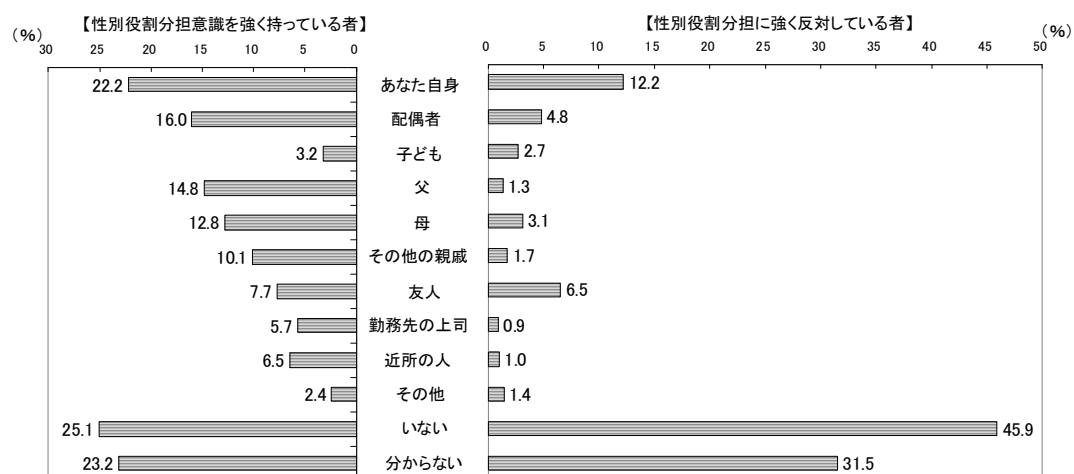
問 15 夫婦間での家事分担



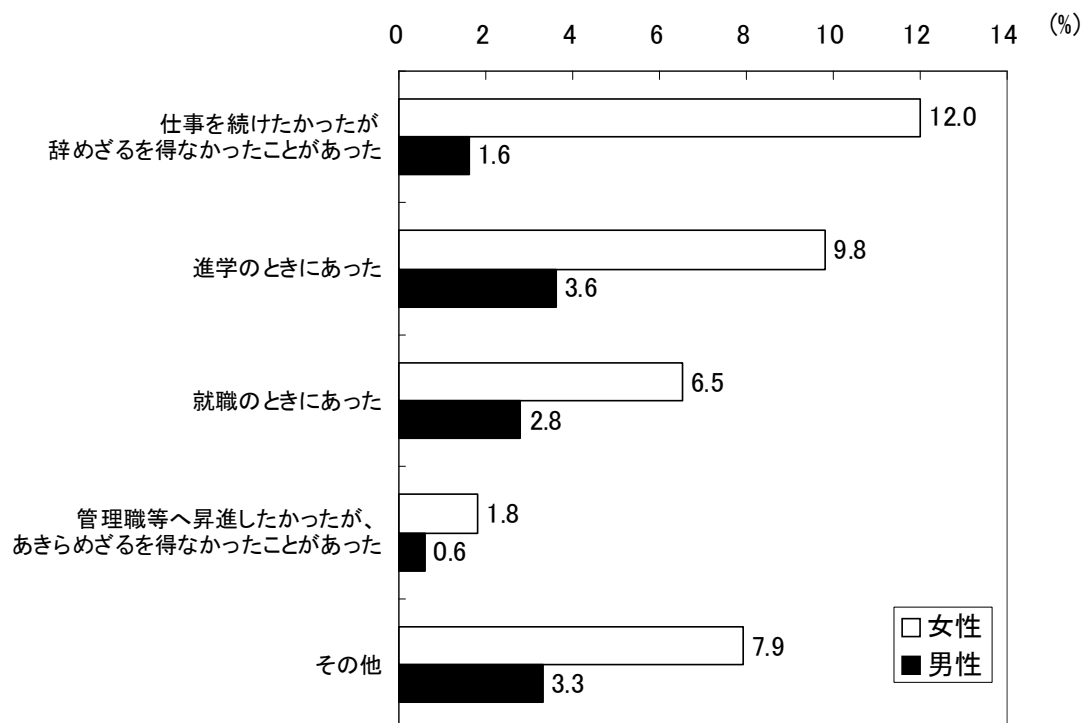
○ 固定的性別役割分担意識により、自分の希望を阻害されることがある。

- ・「男女間の固定的な先入観を理由に自分の希望とは違う選択をしたことがあるか」という問いに対して、あると回答した男性は約1割であったのに対して、女性は約3割の人があると回答しており、固定的な性別役割分担意識が特に女性の希望を阻害する場合があることが分かる（問18）。
- ・特に女性の場合には、「仕事を続けたかったが辞めざるを得なかったことがあった」者が多い（問18）。

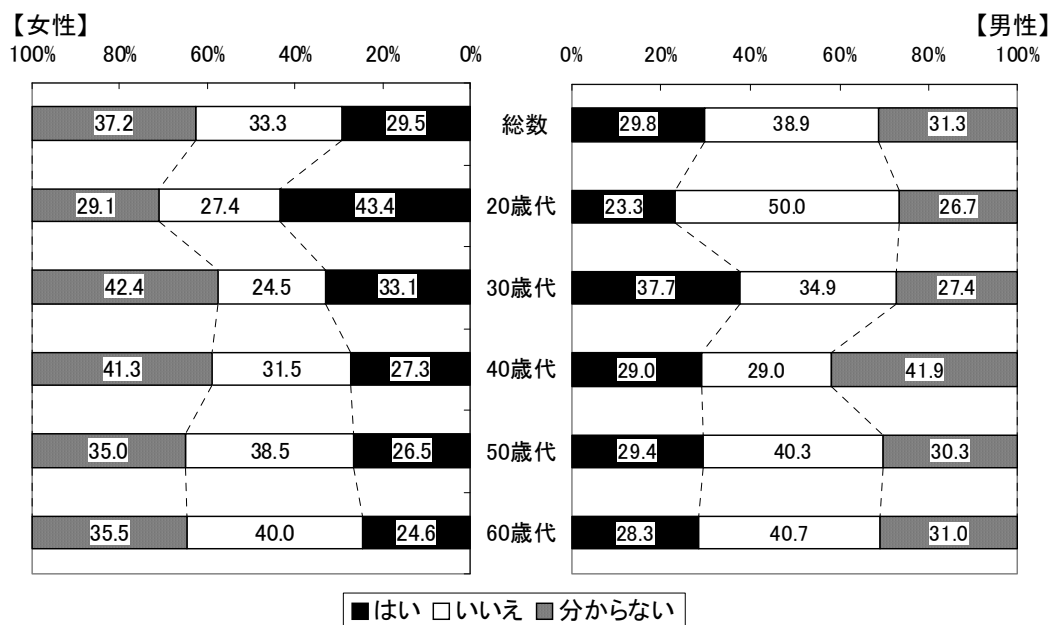
問16、17 あなたの周りの固定的分担意識に強く賛成する者、反対する者（複数回答）



問 18 固定的分担意識によって、自分の希望とは違う選択をしたことがあるか (性別)
(複数回答)

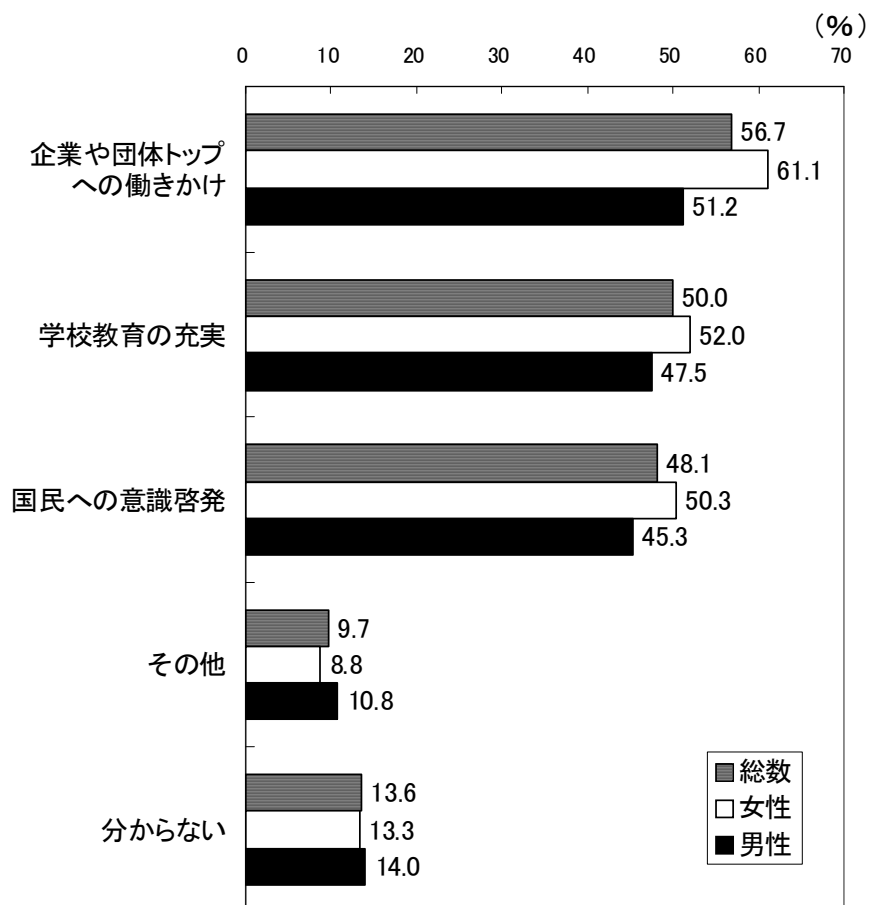


問 19 現在同じような状況でも、自分の希望とは違う選択をせざるを得ないと思うか (性別・年代別)



○ 行政に対し、固定的性別役割分担意識の見直しのため、企業等トップへの働きかけ、教育の充実や意識啓発が期待されている。

問 20 固定的役割分担意識の見直しを進めるため、行政に対し期待すること(性別)(複数回答)

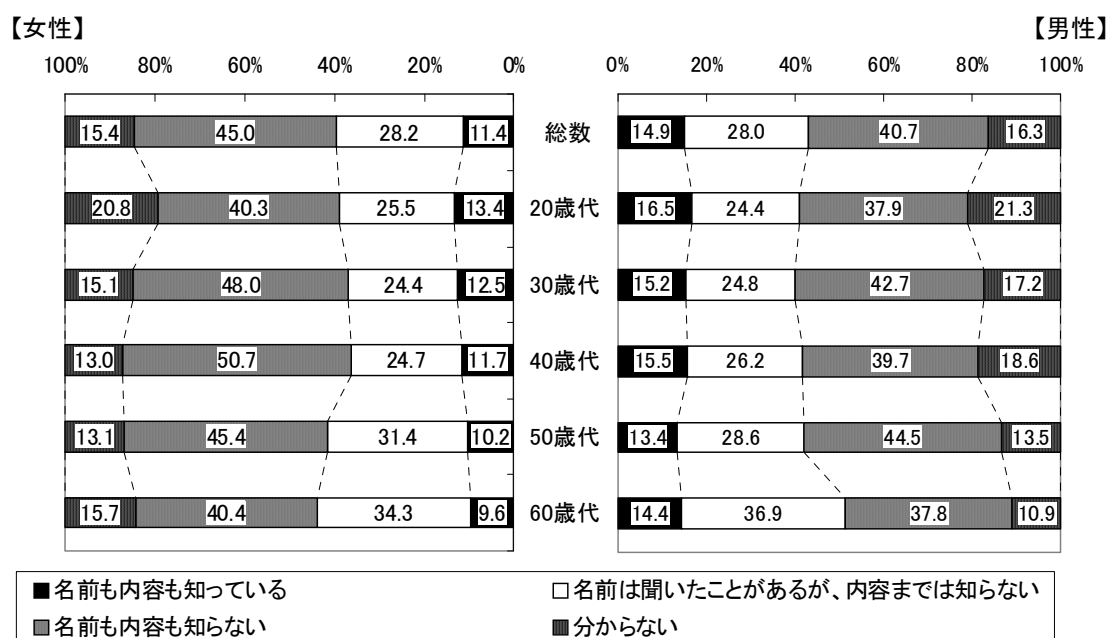


② 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について

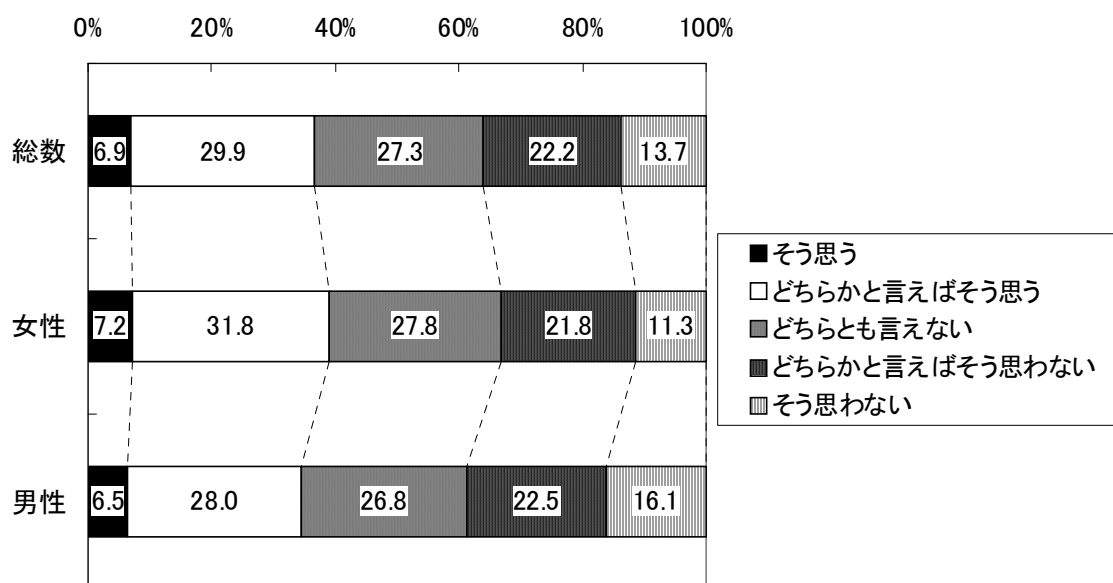
○ 女性は家事・育児・介護、男性は仕事に時間を取られている。

- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉について、名前も内容も知っているという人は、1割程度にとどまっている（問21）。
- ・自分が希望する時間の使い方ができていると思うかという問いに対して、「できていない」、「どちらかと言えばできていない」という人が35.9%に上っている（問22）。
- ・これらの人が、時間を取りすぎていると考えているのは、男性の場合は仕事が多く、女性の場合は家事・育児・介護が多く、その後仕事が続いている、反対に、時間が取れていないと思う活動は、趣味・娯楽が男女ともに最も多く、睡眠・休養や学習・自己啓発が続いている（問23、24）。
- ・自分が希望する時間の取り方を実現するためには、仕事量の調節や、仕事のやり方の工夫などが必要であると考えている人が多い（問25）。

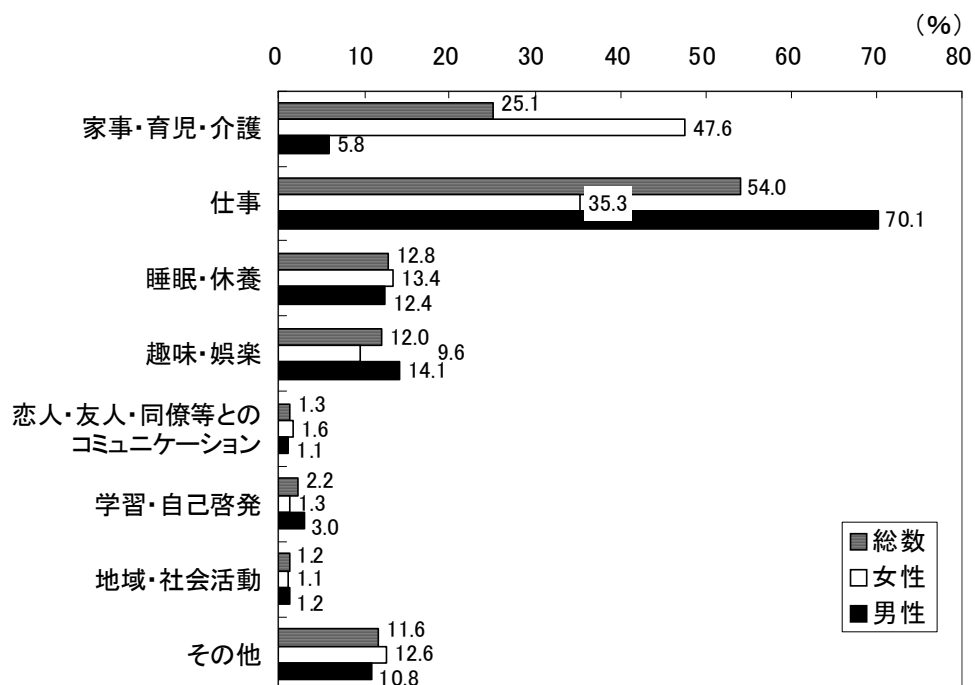
問 21 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉の認知度（性別・年代別）



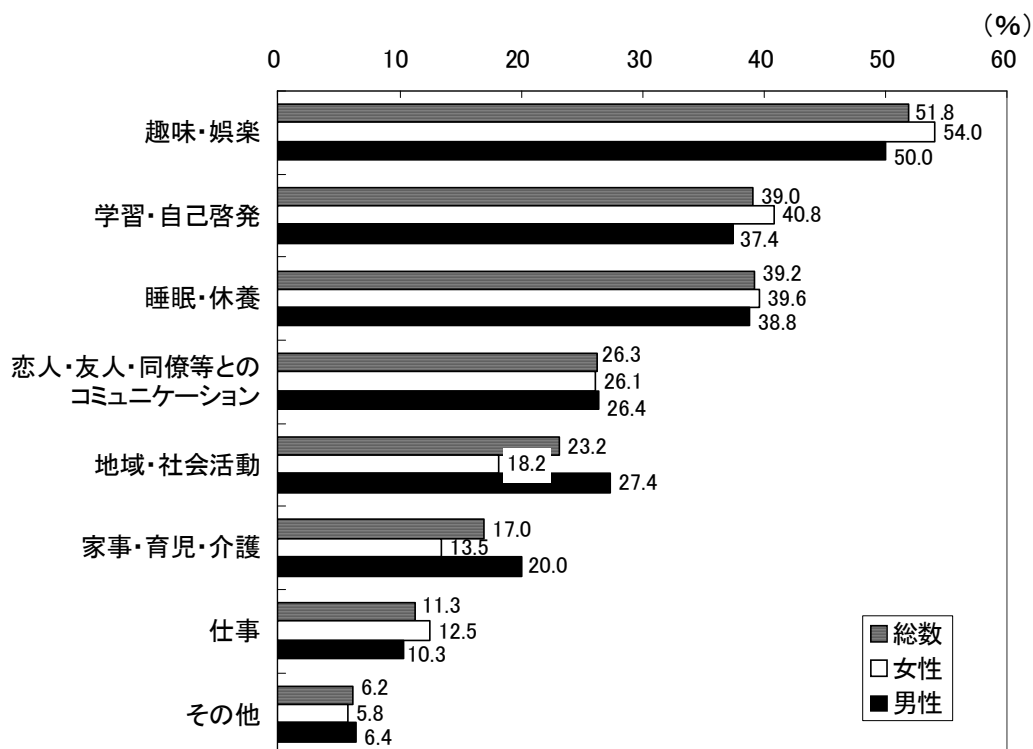
問 22 自分の希望する時間の使い方ができていると思うか (性別)



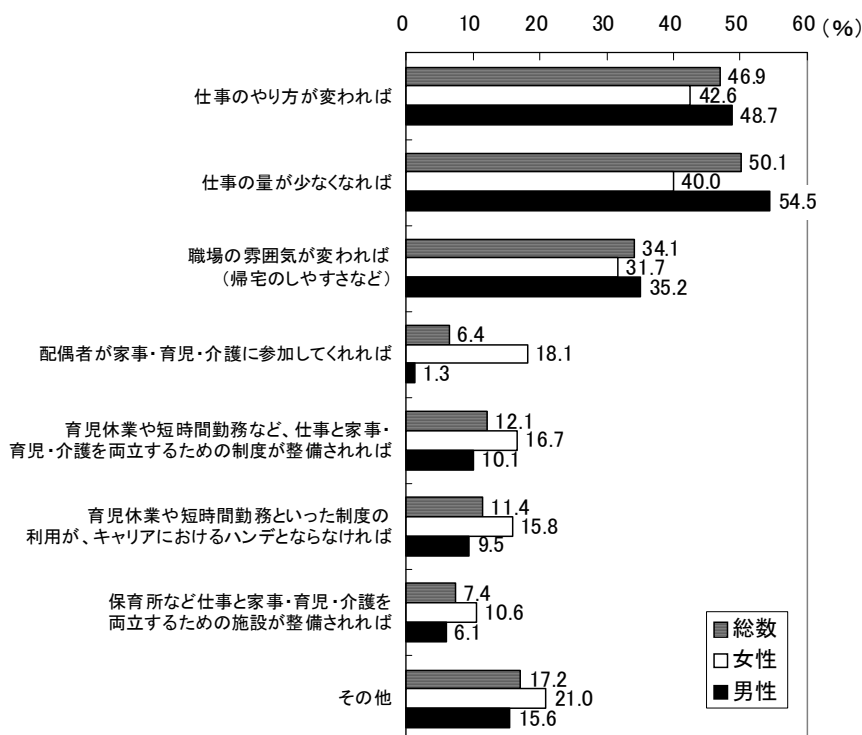
問 23 時間を取りすぎていると思う活動 (性別) (複数回答)



問 24 時間が取れていない活動（性別）（複数回答）



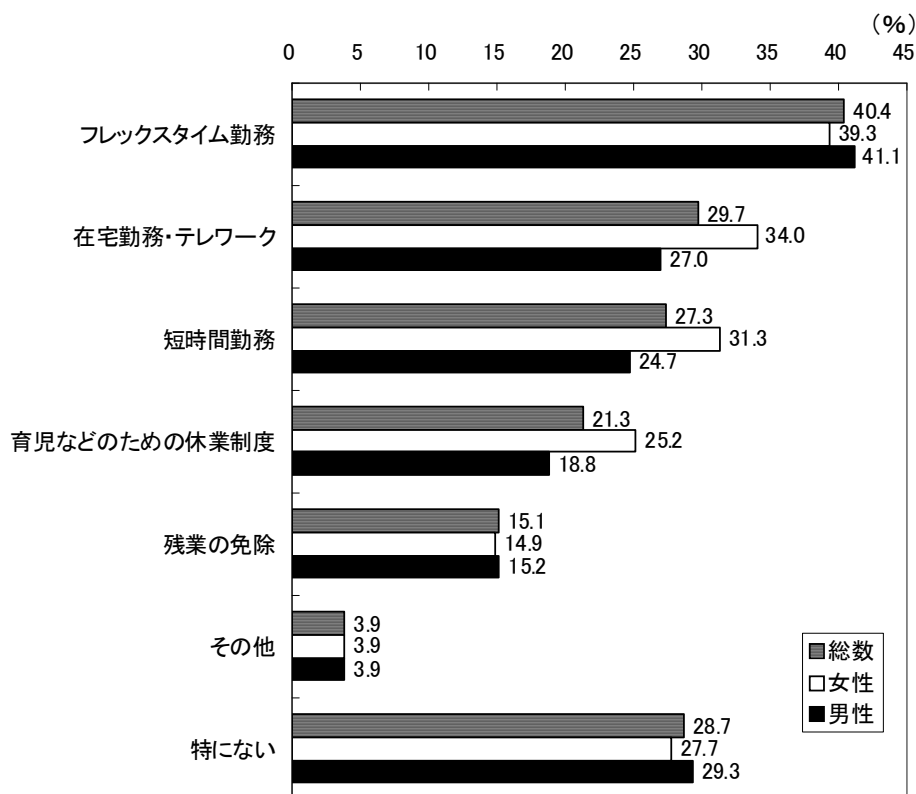
問 25 自分が希望する時間の取り方のために必要なこと（性別）（複数回答）



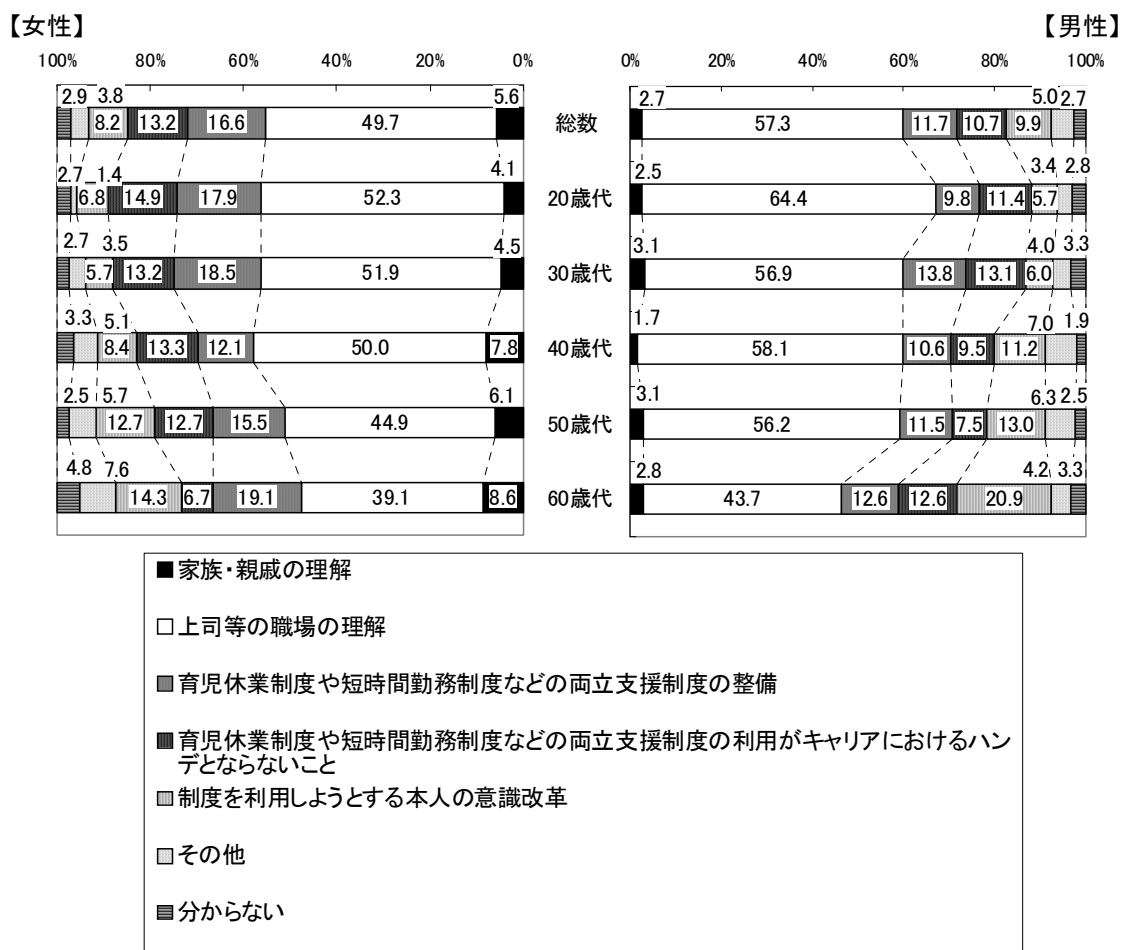
○ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するために職場において利用できる制度は様々なものがあるが、職場の雰囲気や上司等の理解などがまだ十分ではない。

- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するために利用してみたい制度としては、フレックスタイム勤務や在宅勤務、テレワークなどを挙げる人が多い（問 26）。
- ・実際にそれらの制度を利用するに当たっては、上司等の職場の理解が重要であると考える人が多い（問 27）。
- ・男性の働き方を変えるためには、職場の雰囲気（帰宅のしやすさ）や、男性自身の意識改革、男性が家事や育児に携わることに対する職場の理解といった意識面に加え、仕事量の調節や仕事のやり方の効率化などが必要であると考えられている（問 28）。
- ・行政に対し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のため、柔軟な働き方ができるような制度の拡充や、企業や団体トップへの働きかけが期待されており、特に女性は、柔軟な働き方ができるような制度の拡充のほか、保育所等の整備といった、子育てとの両立を可能とする施策の取組を期待している（問 29）。

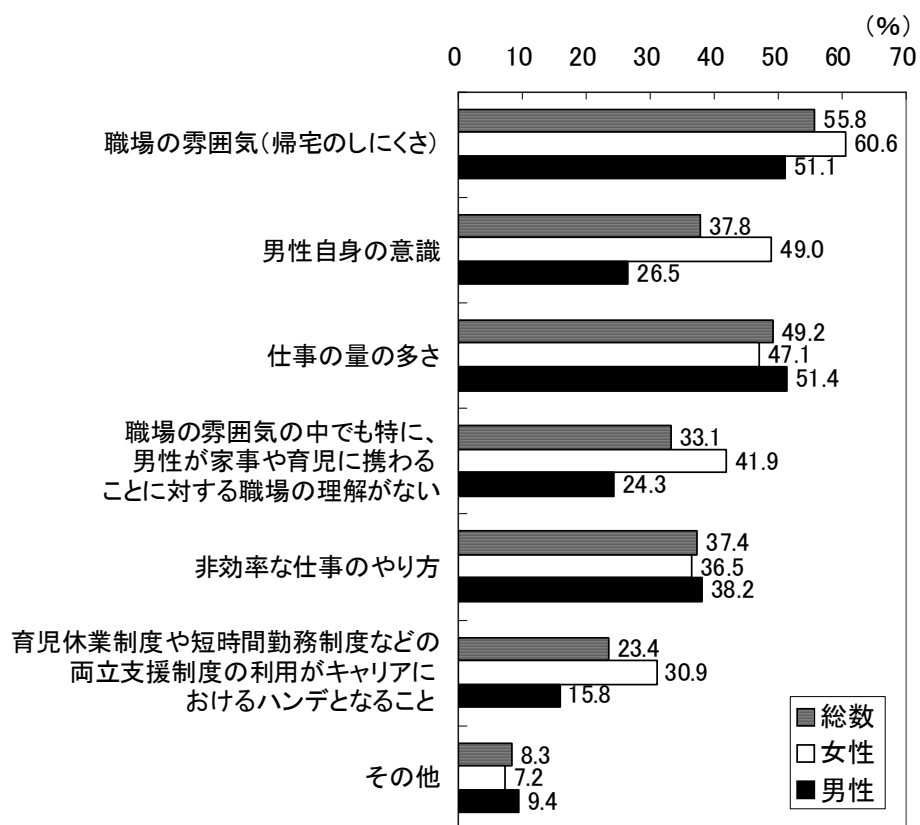
問 26 ワーク・ライフ・バランスを実現するために利用してみたい制度（性別）（複数回答）



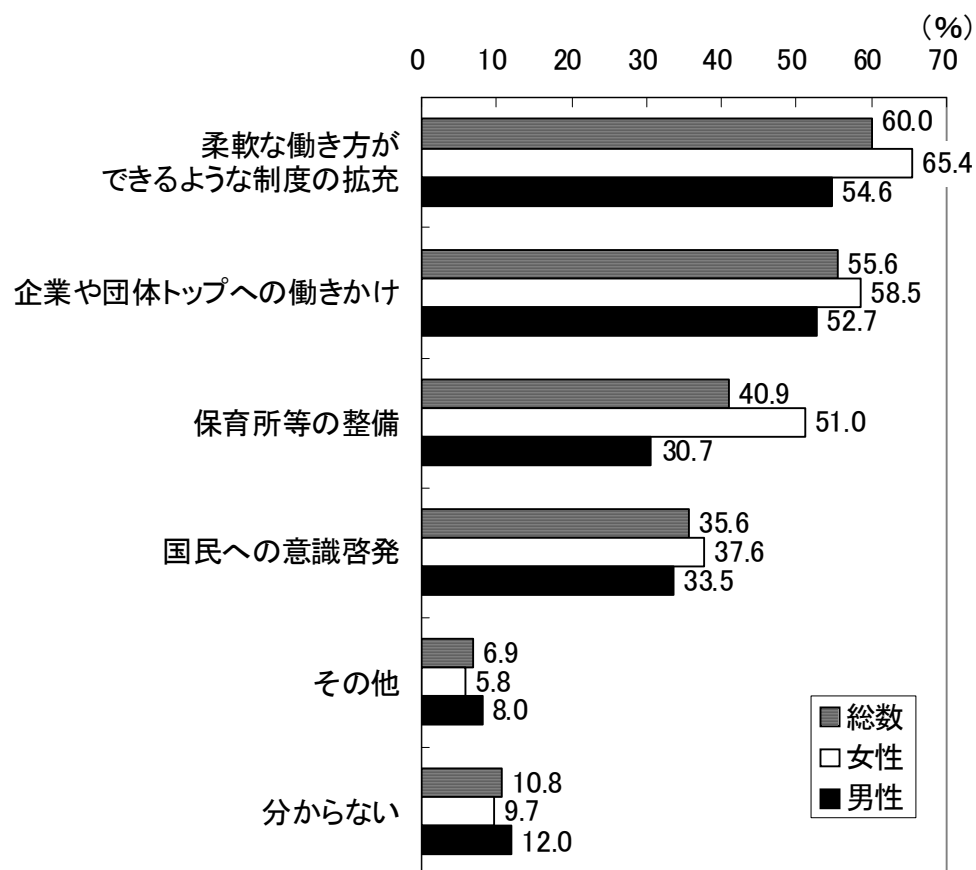
問 27 制度を実際に利用するに当たって、最も重要なこと（性別・年代別）



問 28 男性の働き方について、長時間労働や休みの取りにくさの原因（性別）（複数回答）



問 29 仕事と生活の調和を実現しやすい社会にするために、行政に期待すること（性別）（複数回答）

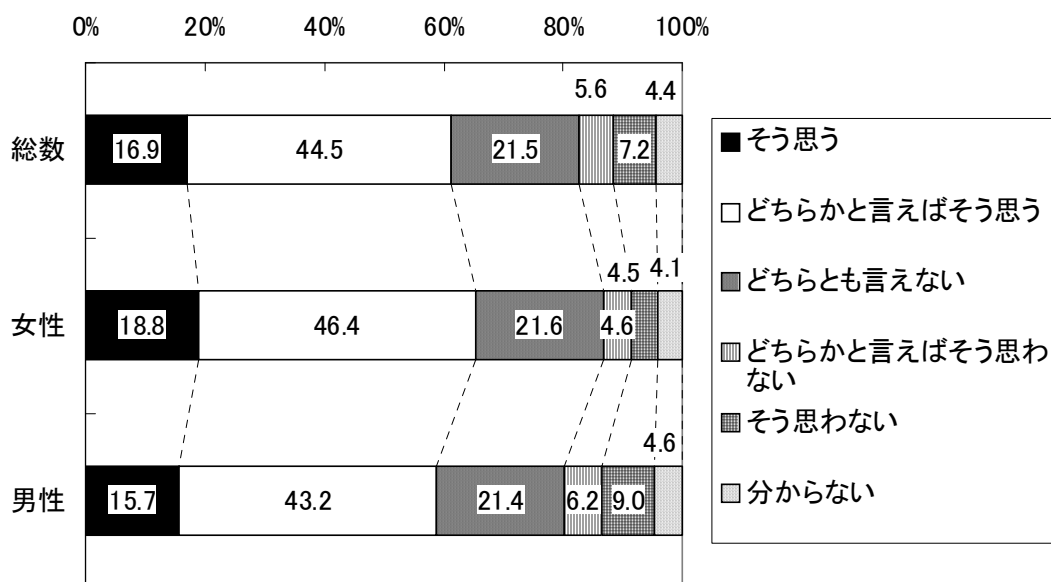


③ 女性の能力発揮・能力開発支援について

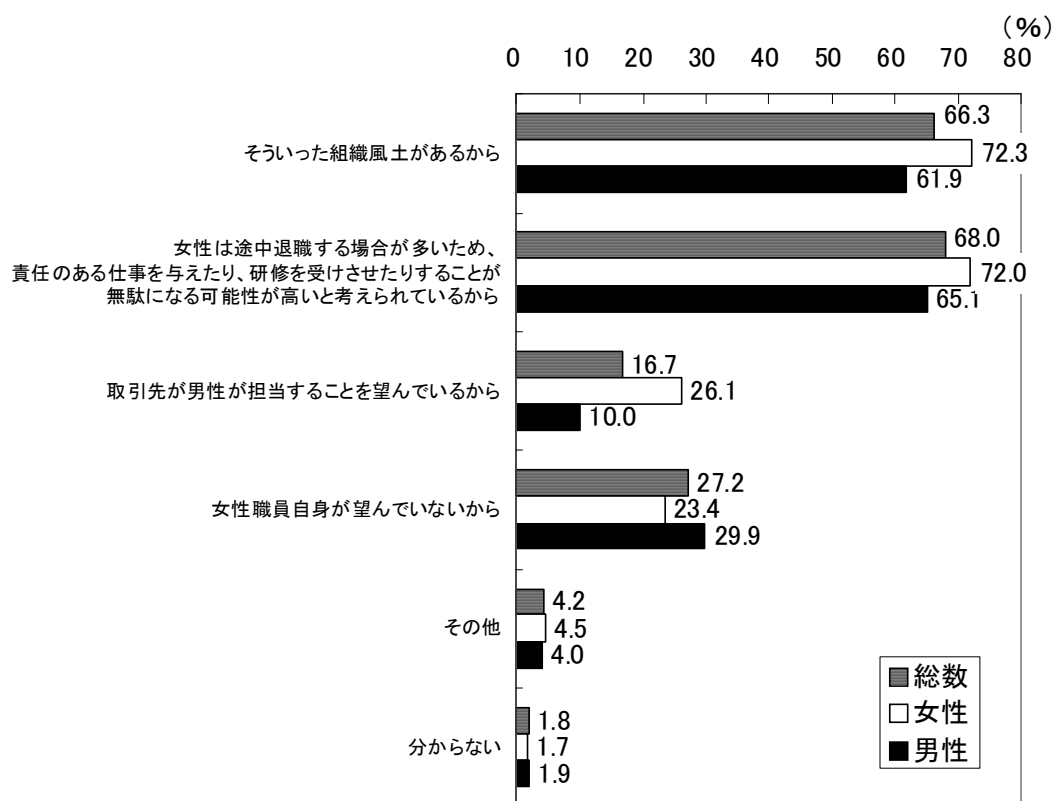
○ 女性は、能力向上の機会が少なく、管理職として活躍できる人はごく一部と意識されている。

- ・女性は男性に比べて、能力向上の機会が少ないと感じている人が、男女ともに約6割に上っている（問30）。
- ・その理由としては、「そういった組織風土があるから」といったことや、「女性は途中退職することが多いため、責任のある仕事を与えたり、研修を受けさせたりすることが無駄になる可能性が高いと考えられているから」ということをそれぞれ6割以上の人が挙げている（問31）。
- ・一般論として「管理職として働いている女性は、女性の中でも特別な存在であり、普通の女性が管理職になることは難しいと思いますか」という問いに対して、「そう思う」または「どちらかと言うとそう思う」と考える人が合わせて約半数に上り、特に女性でそのように感じる人が多い（問32）。

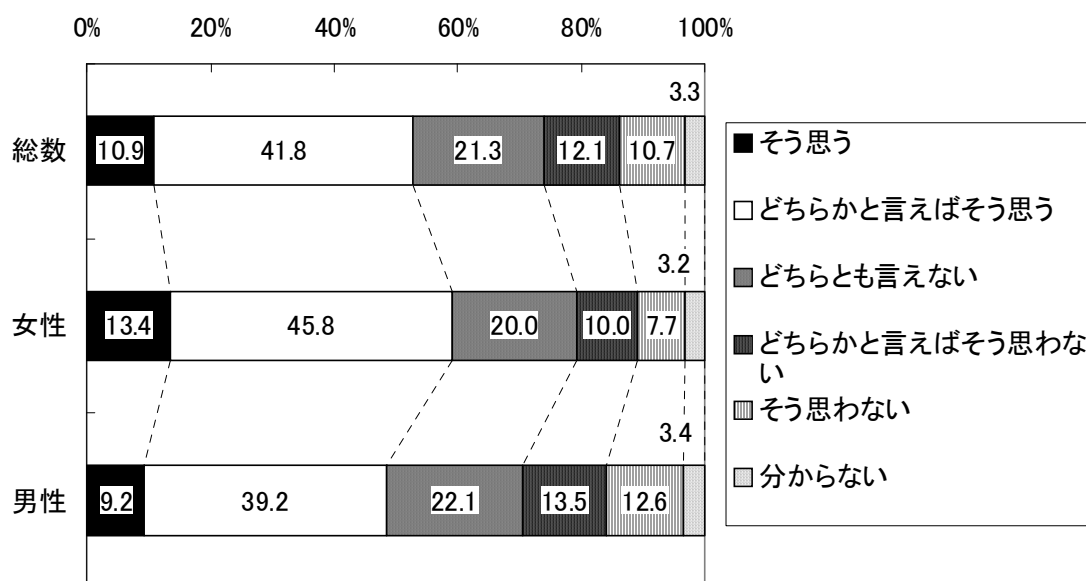
問30 女性は男性に比べて能力向上の機会が少ないと思うか（性別）



問 31 女性に能力向上の機会が少ない理由（性別）（複数回答）



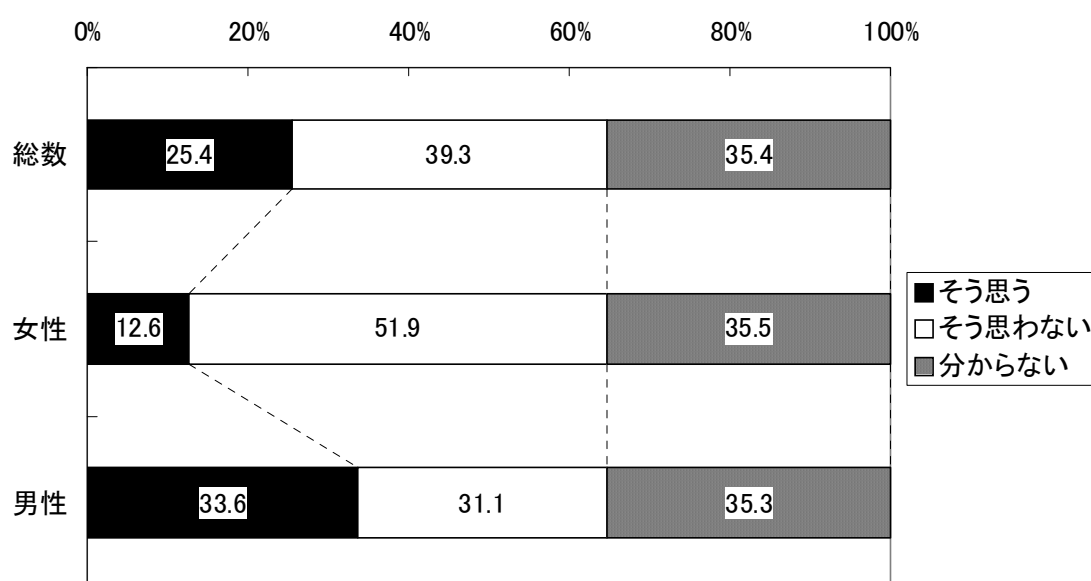
問 32 普通の女性が管理職になるのは難しいと思うか（性別）



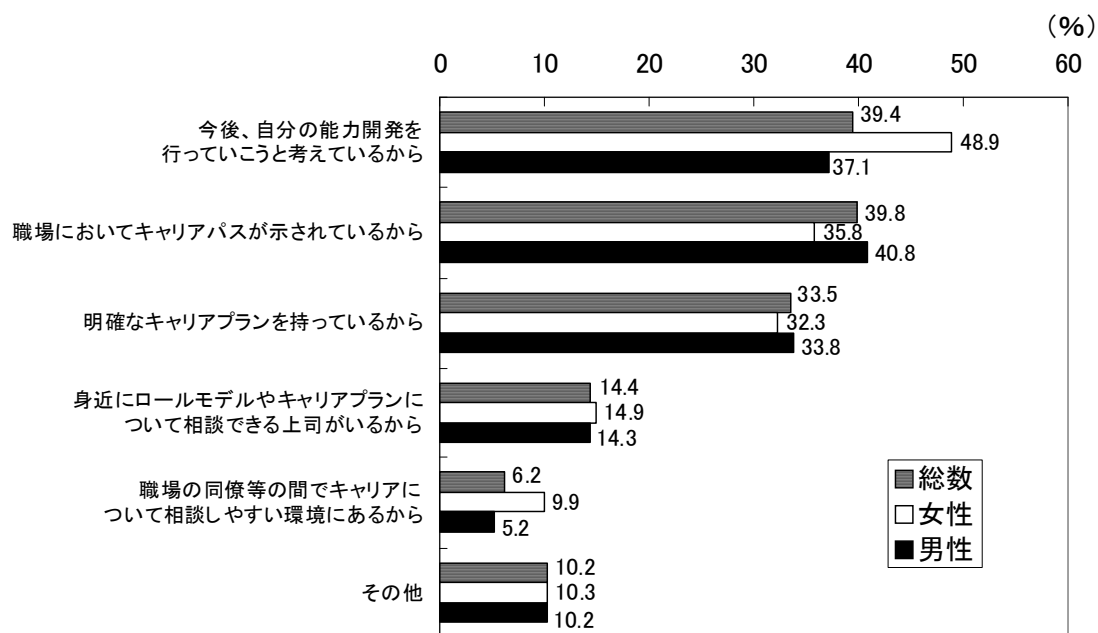
○ 特に女性において、10年後のキャリアアップが見通せない人が多く、キャリアパスが不明確なことや、家事・育児・介護等がキャリアアップの展望を妨げる一因となっている。

- ・ 現在仕事に就いている人が10年後現在よりも高い職責にあったり、難しい仕事を行っていると思うかどうか尋ねたところ、「そう思わない」と回答した人が39.3%、「分からない」と回答した人が35.4%に上り、全体として今後のキャリアアップが見通せないと感じている人が多いことが分かる（問33）。
- ・ 特に、女性は半数を超える人が「そう思わない」と回答しており、男女間で差がみられる（問33）。
- ・ 10年後に現在よりも高い職責にあると思う人は、その理由として、男性は「職場において、今後の仕事や職場経験の道筋（キャリアパス）が示されている」が最も多く、女性は「今後、自分の能力開発を行っていこうと考えているから」という理由が最も多い（問34）。
- ・ 現在よりも高い職責にないと思う人は、その理由として、「昇進する見込みのない仕事に就いているから」という理由が最も多い（問35）。
- ・ 女性の場合、「キャリアパスが不明確だから」、「家事・育児・介護等やストレス等で辞めるかもしれないから」という理由を挙げる人も多く、こういったことがキャリアアップの展望を妨げる一因となっていることが伺える（問35）。

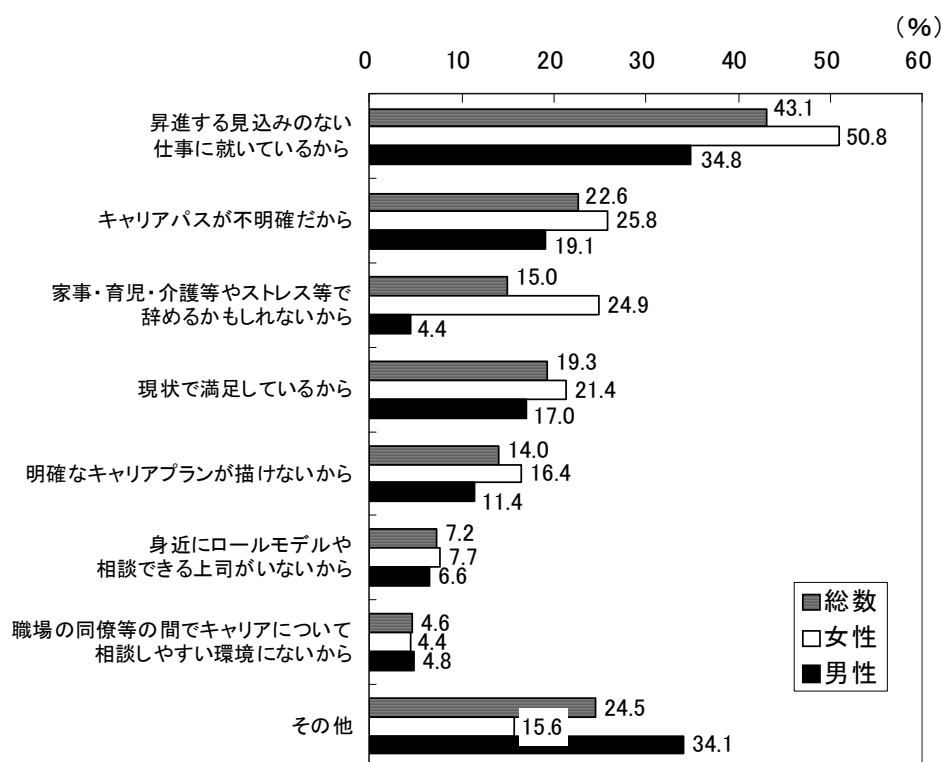
問33 10年後、今より高い職責にあると思うか（性別）



10年後のキャリアアップが見通せる理由（性別）（複数回答）



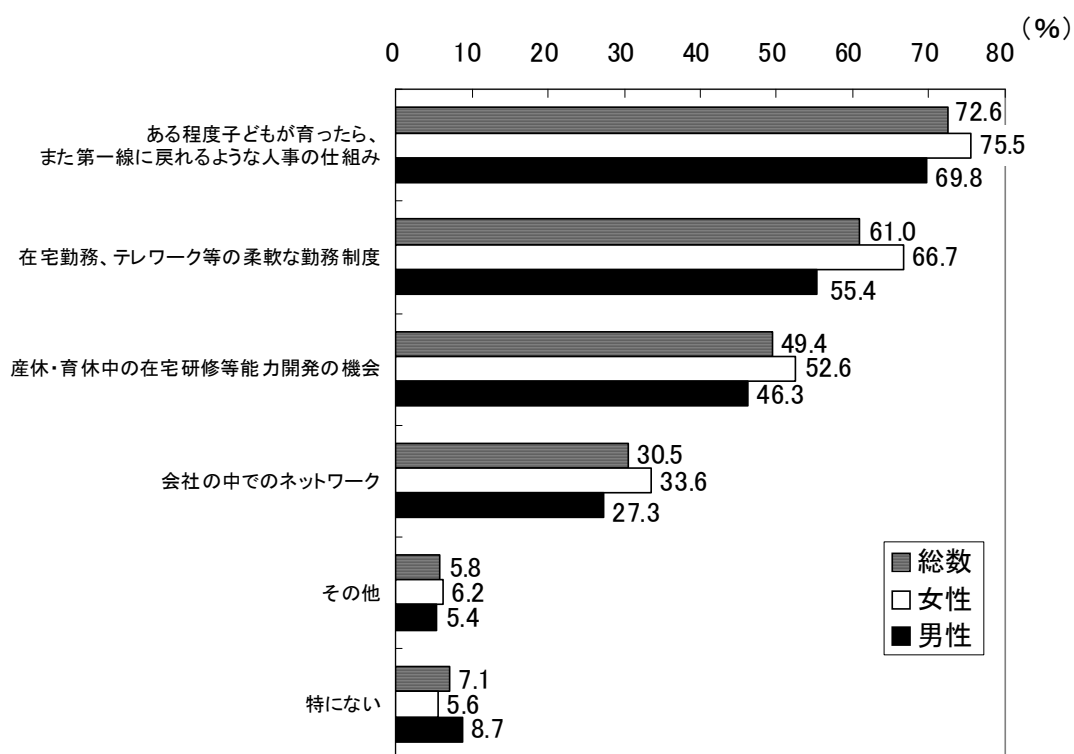
問 35 10年後のキャリアアップが見通せない理由（性別）（複数回答）



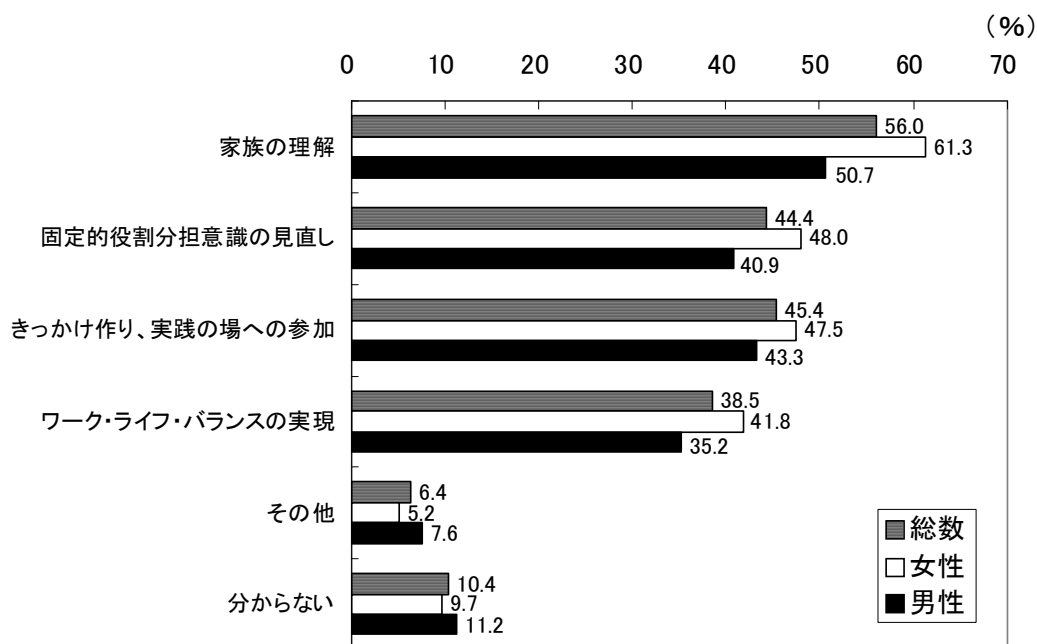
○ 女性が社会において能力を十分に発揮するためには、職場、行政の取組はもちろん、家族や、男性を含む地域社会全体の理解と協力が不可欠である。

- ・女性が子育てをしながら活躍するために、実際にあると有用だと思うものは、「ある程度子どもが育ったら、また第一線に戻れるような人事の仕組み」を挙げた人が約7割に上っているほか、「在宅勤務、テレワーク等の柔軟な勤務制度」を挙げる人も多い（問36）。
- ・地域で女性が活躍するために必要なこととして、「家族の理解」を挙げる人が多い（問37）。
- ・女性の能力開発・能力発揮がしやすい社会にするために行政に期待することとして、「仕事と生活を両立しやすい環境づくり」や「育児等でいったん離職した女性に対する支援の拡充」などが挙げられており、仕事と家事・育児・介護等との両立ができる環境づくりが求められている（問38）。

問36 女性が子育てをしながら活躍するために有用な仕組み（性別）（複数回答）



問 37 地域社会において女性が活躍するために必要なこと（複数回答）



問 38 女性が能力開発・発揮がしやすい社会にするために、行政に期待すること（性別）（複数回答）

